

MUNKAERŐPIACI TÜKÖR
2009

MUNKAERŐPIACI TÜKÖR

Az évkönyvsorozat szerkesztőbizottsága

FAZEKAS KÁROLY • igazgató, MTA Közgazdaságtudományi Intézet – FREY MÁRIA • tudományos főmunkatárs, Szociálpolitikai és Munkaügyi Intézet Munkaügyi Igazgatóság – KÖLLŐ JÁNOS • tudományos főmunkatárs, MTA Közgazdaságtudományi Intézet – LAKATOS JUDIT • főosztályvezető, Központi Statisztikai Hivatal – LÁZÁR GYÖRGY • tanácsadó, Foglalkoztatási és Szociális Hivatal – NAGY GYULA • egyetemi docens, Budapesti Corvinus Egyetem, Emberi Erőforrások Tanszék

Sorozatszerkesztő

FAZEKAS KÁROLY

MUNKAERŐPIACI TÜKÖR 2009

SZERKESZTETTE

FAZEKAS KÁROLY

LOVÁSZ ANNA

TELEGDY ÁLMOS

**MTA KÖZGAZDASÁGTUDOMÁNYI INTÉZET
ORSZÁGOS FOGLALKOZTATÁSI KÖZALAPÍTVÁNY
BUDAPEST, 2009**

A kiadó címe:
MTA Közgazdaságtudományi Intézet
1112 Budapest, Budaörsi út 45.
A kiadvány megrendelhető a kiadó címén
e-mail: biblio@econ.core.hu
telefon: (06-1) 309-2649
telefax: (06-1) 319-3136

Copyright © MTA Közgazdaságtudományi Intézet,
Országos Foglalkoztatási Közalapítvány, 2009

Borító fotó © Csongor Anna, 2009

ISSN 1586-460X

Felelős kiadó: Fazekas Károly
Olvasószerkesztő: Patkós Anna
Nyomdai előkészítés: font.hu
Typográfia: Garamond, Franklin Gothic
Nyomdai munkák: ETO-Print Nyomdaipari Kft.

TARTALOM

Előszó	9
A magyarországi munkapiac 2008-ban (<i>Cseres-Gergely Zsombor és Scharle Ágota</i>)	15
1. A gazdasági környezet alakulása	17
2. Munkakereslet	20
A válság hatása a munkakeresletre	20
Szakpolitikai intézkedések	25
3. Munkakínálat	29
Anyasági ellátások	32
Nyugdíjszerű ellátások	32
Munkanélküliség és munkanélküli-ellátások	34
Hivatkozások	39
Közelkép: Munkapiaci diszkrimináció	41
Előszó	43
1. Munkapiaci diszkrimináció – típusok, mérési problémák, empirikus megoldások (<i>Lovász Anna és Telegdy Álmos</i>)	46
2. Az egyenlő bánásmód biztosításának jogi eszközei az Európai Unióhoz való csatlakozás nyomán (<i>Lehoczky Kollonay Csilla</i>)	67
3. A roma foglalkoztatáspolitikai alakváltozásai (<i>Fleck Gábor és Messing Vera</i>)	82
4. Szegregáció az általános iskolákban. Számítások a 2006. évi országos kompetenciamérés adatain (<i>Kertesi Gábor és Kézdi Gábor</i>)	97
5. A diszkrimináció mérése kérdőíves és tesztmódszerekkel (<i>Sik Endre és Simonovits Bori</i>)	118
6. Roma foglalkoztatás az ezredfordulón. Számítások a 2003. évi országosan reprezentatív romafelvétel adatain (<i>Kertesi Gábor</i>)	133
7. A verseny hatása a női–férfi bérkülönbségre Magyarországon 1986 és 2003 között (<i>Lovász Anna</i>)	149
8. A nők és férfiak relatív termelékenységének és bérének becslése Magyarországon (<i>Lovász Anna és Rigó Mariann</i>)	159
Hivatkozások	171

A munkapiac jogszabályi és intézményi környezete (<i>Frey Mária</i>)	177
Bevezetés	179
I. Válságkezelő politika az Európai Unióban	179
1. Mi történt eddig?	184
2. A sikeres válságkezelés receptje	186
3. Az állami foglalkoztatás szolgálatok szerepe a válságkezelésben	190
II. Válságkezelés Magyarországon	195
1. A válságkezelő kormány egyéves cselekvési terve és annak teljesítése	197
2. Kormányzati intézkedések a válság negatív foglalkoztatási hatásainak ellensúlyozására	199
2.1. Rugalmasabb munkaidőszabályok	199
2.2. Munkahelymegőrzés támogatása	200
2.3. Anomáliák a munkapiaci válságkezelésben	204
2.4. „A rövidített munkaidő elbocsátás helyett” válságkezelő intézkedés magyar és német szabályainak összehasonlítása	206
III. A foglalkoztatás és a munkapiaci részvétel növelése Magyarországon	209
1. <i>Út a munkához</i> program	209
2. Start kártyacsalád – még nagyobb ösztönzés a hátrányos helyzetűek foglalkoztatására	214
3. Szakképzettséggel rendelkező pályakezdő álláskereső munkatapasztalat-szerzésének támogatása	217
Összefoglalás	219
Hivatkozások	222
Statisztikai adatok	225
1. Alapvető gazdasági adatok	227
2. Népeség	229
3. Gazdasági aktivitás	232
4. Foglalkoztatottak	240
5. Munkanélküliek	251
6. Keresetek	267
7. Oktatás	272
8. Munkaerőkereslet	276
9. Regionális különbségek	278
10. Munkaügyi kapcsolatok	284
11. Jóléti ellátások	299
12. Nemzetközi adatok	305
13. A fontosabb adatok forrásai	307
Munkapiaci kutatások. Válogatott bibliográfia (<i>Bálint Éva</i>)	313
Függelék. Táblázatok és ábrák jegyzéke	329

A kötet szerzői

BÁLINT ÉVA – MTA KTI
BÁLINT MÓNICA – MTA KTI
BUSCH IRÉN - FSZH
CSERES-GERGELY ZSOMBOR – MTA KTI, CEU
FAZEKAS KÁROLY – MTA KTI
FLECK GÁBOR – MTA SZOCIOLÓGIAI KUTATÓINTÉZET
FREY MÁRIA – SZMI
KERTESI GÁBOR – MTA KTI
KÉZDI GÁBOR – CEU, MTA KTI
KÖLLŐ JÁNOS – MTA KTI
LAKATOS JUDIT – KSH
LEHOCZKYNÉ KOLLONAY CSILLA – ELTE, CEU
LOVÁSZ ANNA – MTA KTI
MESSING VERA – MTA SZOCIOLÓGIAI KUTATÓINTÉZET
RIGÓ MARIANN – CEU
SCHARLE ÁGOTA – BUDAPEST SZAKPOLITIKAI ELEMZŐ INTÉZET
SIK ENDRE – TÁRKI TÁRSADALOMKUTATÁSI ZRT.
SIMONOVITS BORI – TÁRKI TÁRSADALOMKUTATÁSI ZRT.
TELEGDY ÁLMOS – MTA KTI

ELŐSZÓ

Az MTA Közgazdaságtudományi Intézete az Országos Foglalkoztatási Köz-alapítvány támogatásával 2000-ben indította el a *Munkaerőpiaci tükrök* című évkönyvsorozatot. Eredeti célunknak megfelelően most is arra törekedtünk, hogy az államigazgatásban dolgozó szakemberek, a foglalkoztatási szolgálat szervezeteiben, az önkormányzatokban, a civil szervezetekben, az oktatási intézményekben és a kutatóintézetekben dolgozó kollégák, az írott és elektronikus sajtó munkatársai napi munkájukban jól hasznosítható információkat kapjanak a magyarországi munkapiaci folyamatokról, a foglalkoztatáspolitikai jogszabályi és intézményi környezetéről, a munkapiaci kutatások friss eredményeiről. Az idén is olyan kiadványt állítottunk össze, amely a rendelkezésünkre álló statisztikák, elméleti kutatások és empirikus elemzések alapján, közérthető formában, jól áttekinthető szerkezetben, nemzetközi összehasonlításban mutatja be a magyarországi munkapiaci folyamatok jellemzőit és belső összefüggéseit. A kiadvány öt fő részből áll.

1. A magyarországi munkapiac 2008–2009-ben

A kötet bevezető tanulmánya a munkapiacon 2008 nyara és 2009 nyara közötti eseményeket tárgyalja, különös tekintettel a nemzetközi hitel-, majd általános válság egész időszak alatt erősödő hatására. A globális pénzügyi válság következményei 2009 elején már komoly hatást gyakoroltak az egész gazdaság, ezen belül a munkapiac folyamataira, tovább csökkentve az amúgy is alacsony foglalkoztatási rátát, valamint megnövelve a munkanélküli rátát. Változott a szakpolitika feladata is, előtérbe kerültek a munkahelyek megtartásának céljával beindított programok, valamint a közmunkák támogatása.

A munkapiaci folyamatokat meghatározó legfontosabb hatás a válság nyomán begyűrűző drasztikus és aszimmetrikus keresletcsökkenés. A csökkenés elsősorban a világpiaci, illetve nyugat-európai exportra termelő, jellemzően az ország nyugati részén található és a feldolgozóiparban működő vállalatokra hatott, valamint az építőiparban tevékenykedőkre. Mivel az itt dolgozók összetétele eltér a nemzetgazdaság egészétől, az új munkanélküliek között az átlagnál nagyobb arányban találunk képzetlenebb – jellemzően szakmunkás – férfiakat. Az állásukat frissen elvesztők másként is viselkednek, mint koráb-

ban: megmarad a kapcsolatuk a munkapiaccal, nem lépnek ki onnan, ami a rendszerváltás utáni nagy állásvesztéshez hasonlítva igen kedvező fejlemény. Az eddigi adatok alapján úgy tűnik, a rendkívül jelentős mennyiségi alkalmazkodást nem követi számottevő béralkalmazkodás a versenyszférában. E jelenség okainak feltárása további kutatásokat igényel.

A munkakereslet növeléséhez – szándéka szerint – a központi kormányzat maga is hozzájárult munkahelymegtartó intézkedéseivel. Ezek nagyságrendjéről vannak, hatékonyságáról viszont nincsenek információink. Ahogy a piacon sem figyelhető meg béralkalmazkodás, ilyet a kormányzat sem vetett fel a közvetlen kontrollja alá tartozó és a válság által leginkább érintett szakmunkás-bérminimummal vagy a minimálbérrel kapcsolatban sem. A munkaköltséget csökkenti ugyanakkor a járulékok először részleges, majd 2010-től teljes körű csökkentése.

A munkakereslet speciális, de a válsággal közvetlenül nem összefüggő, kormányzati eredetű *sokkja* a 2009 januárjában elindult *Út a munkához* program, amely kimondott szándéka szerint a hosszú távú munkanélküliek reaktiválását célozza. A program várható hatékonyságáról és eredményeiről máig nincs sem konszenzus, sem empirikusan megalapozott ismeretünk.

A munkakínálat terén lényegében nem tapasztalunk változást a korábbi időszakhoz képest. Sok olyan fontos intézkedés született azonban válságkezelésnek álcázva, amely régóta húzódnó szerkezeti átalakulást kezd meg. 2012-től 2017-ig jelentősen – 65 évre – emelkedik az öregségi nyugdíjkorhatár, és már korábban szigorítják a korai nyugdíj igénybevételének lehetőségét. A gyed jogosultsági szabályai szigorodnak, és a gyest is csak két évig lehet majd igénybe venni. Nagy a valószínűsége annak, hogy mindkét intézkedés növeli az aktivitást, ahhoz azonban, hogy a foglalkoztatást is növelje, illetve ne járjon kedvezőtlen munkapiacon kívüli hatásokkal, további – az érintetteket a munkahely megtalálásában támogató – intézkedések szükségesek.

Noha a munkanélküliek száma jelentősen emelkedett 2009 során, a velük kapcsolatos szakpolitikában nem tapasztalunk lényegi változást, amely erre vagy összetételük változására reagálna. Egy több elemből álló, EU-finanszírozású, aktív munkapiaci programcsomag jelentős kiszélesítésén kívül – a munkanélküliek ellátásának alapját jelentő passzív ellátásokban (tehát a munkanélküli járadék összegében vagy folyósításának hosszában), a munkaügyi központok eljárási rendjében vagy az ellátáshoz közvetlenül kapcsolódó, a részvételt nem döntésre bízó aktív ellátások terén – azonban nem történt lényegi változás.

2. Közelkép

Az idei *Közelképben* a munkapiaci diszkrimináció és szegregáció jelenségeit elemezzük. A fejezet tanulmányai rámutatnak arra, hogy a munkapiacon létező diszkrimináció mértékének és eredetének felmérése gyakorlatban nehe-

zen megvalósítható feladat, de mivel a társadalom egészére kiható jelenséggel állunk szemben, a hatékony kezelést elősegítő kutatásoknak fontos szerepük van. A fejezet célja a témához kapcsolódó empirikus elemzések jelentősebb problémaköreinek, valamint az ezek megoldására irányuló legújabb módszereknek a bemutatása, a magyarországi munkapiac helyzetének felmérése, a különböző csoportokat érintő legfőbb kérdések felkutatása.

Az első tanulmány összefoglalja a munkapiacon megfigyelhető csoportok közötti statisztikai különbségeket, a közgazdaságtanban ismert diszkriminációs modelleket, valamint a csoportok közötti eltéréseket szintén magyarázó, diszkrimináción kívüli jelenségeket. Bemutatja a diszkrimináció számszerűsítésének, mérésének nehézségeit, valamint az empirikus kutatásokban alkalmazott régi és legújabb módszereket és irányzatokat.

A második tanulmány összegzi az európai egyenlőségi jog fogalmait és a magyar szabályozást, majd a jogok érvényesítésének gyakorlati eszközeit és megvalósulását. Rámutat arra, hogy Magyarországon a jogi eszközök jelenleg nem elégségesek az egyenlő bánásmód elvének biztosításához, de biztatók azok a törvényekben, illetve a jogalkalmazói gyakorlatban megfigyelhető változások, amelyek a társadalmi értékrend tisztulására, a kérdéskörre vonatkozó tudás növekedésére utalnak.

A harmadik tanulmány ismerteti a romák megsegítését célzó munkapiaci programok működését, problémáit és hiányosságait. A roma foglalkoztatást célzó programoknak nem sikerült befolyásolni a romák foglalkoztatottságát, a célcsoport, a célok és prioritások, az indikátorok, illetve a pályáztatás működésének, meghatározásának problémái, valamint a hatáselemzés és monitoring-rendszer hiányossága miatt.

A negyedik tanulmány egy, a romák foglalkoztatását erősen befolyásoló jelenséget, az oktatási rendszer szegregáltságát vizsgálja. Átfogó képet ad az iskolák közötti és iskolákon belüli szegregáció mértékéről, a területi különbségekről, ezek meghatározó elemeiről, valamint a roma tanulók iskolai szegregációját jellemző hosszú távú trendekről. A tanulmány alapján összességében megállapíthatjuk, hogy amíg az iskolák közötti etnikai elkülönülés szintje valószínűleg Magyarországon alacsonyabb, mint az Egyesült Államokban, addig a leghátrányosabb helyzetben levő etnikai kisebbség növekvő részaránya nagyjából hasonló mértékben növeli az iskolák közötti szegregáció mértékét mindkét országban.

Az ötödik tanulmány a munkapiaci diszkrimináció mértékét különböző módszertani megközelítéseken alapuló kutatások segítségével próbálja meghatározni. A diszkrimináció elterjedtségével kapcsolatos benyomások, valamint kontrollált kísérleti módszer alkalmazó diszkrimináció-tesztelés módszerével méri fel a különböző kisebbségi csoportok helyzetét. A tanulmány szerint Magyarországon a roma származás és a migráns lét jelentősen növeli a diszkrimináció érzékelésének mértékét. A kutatás során vizsgált állásokat

erőteljes nemi szegmentáltság jellemzi, és a fiatalabb dolgozókat inkább keresik, mint az idősebbeket.

A hatodik tanulmány a roma népesség foglalkoztatottságát mutatja be, és azt elemzi, hogy a kilencvenes évek elején bekövetkezett drámai foglalkozáscsökkenés után történt-e érdemleges változás. A tanulmány megállapítja, hogy a roma foglalkoztatás nagyon alacsony szinten rögzült, és ez magas instabilitással párosult.

A hetedik tanulmány azt vizsgálja, hogy a rendszerváltást követően megnövekedett piaci verseny hatására csökkent-e a nők és férfiak közötti, iskolázottsággal és egyéb mérhető jellemzőkkel meg nem magyarázott bérkülönbség. A tanulmány szignifikáns negatív összefüggést mutat ki a verseny és a bérkülönbség között.

A *Közelkép* utolsó tanulmánya a nők és a férfiak relatív bérét és termelékenységét, valamint ezek egymástól való eltérését méri fel, amelyből következtetünk a nők elleni bérdiszkrimináció mértékére. Az eredmények szerint a megfigyelhető bérkülönbség nem magyarázható teljesen a nők alacsonyabb termelékenységével.

3. A munkapiac jogszabályi és intézményi környezete

Mivel a 2009. év Magyarországon és Európában a gazdasági válság jegyében telt, a munkapiac jogszabályi és intézményi környezetének változásait ismertető rész középpontjában is a válságkezelő politika nemzetközi és hazai eszközrendszere áll.

Az első fejezet a gazdasági válság foglalkoztatási és szociális következményeit mutatja be Európában, továbbá áttekinti az Európai Unió különböző intézményeinek és tagállamainak válaszreakcióit is. Az *európai gazdasági fellendülés terve* egyértelműen kifejezte annak szükségességét, hogy a munkanélküliség ellen humán erőforrás-beruházásokkal kell küzdeni, és támogatni kell a válság által leginkább sújtott, leghátrányosabb helyzetben levőket: az alacsony képzettségűeket, az atipikus foglalkoztatási formákban dolgozókat, a fiatalokat és az időseket, az etnikai kisebbségeket és a fogyatékkal élőket. A válságkezelésben kulcsszerepük van az állami foglalkoztatási szolgálatoknak, amelyeket képessé kell tenni arra, hogy személyre szabott szolgáltatásokat, álláskeresői tanácsadást, intenzív (át)képzést, tanoncképzést, támogatott foglalkoztatást és vállalkozóvá válási támogatást nyújtsanak az embereknek.

A második fejezet a hazai válságkezelés eszközrendszerét mutatja be, jóllehet Magyarországon válságkezelésre nem került sor abban az értelemben, ahogy azt a fejlett világ használja. A válságkezelés inkább azt jelentette, hogy az IMF-hitel segítségével az ország sikeresen elkerülte az államcsődöt, s az ehhez szükséges költségvetési megszorításokat a parlament elfogadta. Mivel ebben a helyzetben az államháztartási hiány növekedésével járó gazdaságélénkítő intézkedésekre nincs lehetőség, a kormány a válság kedvezőtlen munka-

piaci hatásainak ellensúlyozására – a költségvetésen belüli átcsoportosításokkal – munkahely-megőrző programokat indított. A Szociális és Munkaügyi Minisztérium 2009-ben hazai forrásból közel 18 milliárd forintot használt fel erre a célra. Válságkezelés címén a munkaidőszabályok módosítására is sor került azzal a szándékkal, hogy rugalmasabb szabályozással tegyék lehetővé a vállalatoknak a munkaidő-felhasználás hozzáigazítását a válság miatt ingadozóbbá vált szükségleteikhez.

A magyar foglalkoztatáspolitikai még a gazdasági válság megjelenése előtt elkötelezte magát a munkanélküliek és inaktívak foglalkoztathatóságának a javítása, valamint a hátrányos helyzetű csoportok munkapiaci integrációja mellett. Mivel európai összehasonlításban rendkívül alacsony a magyar munkapiaci aktivitás, ez a cél a válság ellenére is aktuális maradt. A harmadik fejezet a foglalkoztatás és a munkapiaci részvétel növelését célzó új hazai kezdeményezésekkel foglalkozik.

4. Statisztikai adatok

Ez a rész a korábbi években kialakult szerkezetben részletes információt ad a rendszerváltozás óta eltelt időszak alapvető gazdasági folyamatairól, a népesség, a munkapiaci részvétel, a foglalkoztatás, a munkanélküliség, az inaktivitás, a bérek, az oktatás, a munkaerő-kereslet, a regionális különbségek, a migráció, a munkaügyi kapcsolatok jellemzőiről és néhány munkapiaci mutató nemzetközi összehasonlításáról. Az idei kötetben a jelentősen bővítettük az ipari kapcsolatok alakulásáról és a jóléti ellátások jellemzőiről összegyűjtött információkat.

5. Munkapiaci kutatások

A *Munkaerőpiaci tükrök* 2009. évi kötetébe a 2008 októbere és 2009 októbere között megjelent publikációkból válogattunk. A bibliográfia a magyar és közép-kelet-európai munkapiac jellemzőivel foglalkozó fontos szakirodalomra terjed ki. A válogatást az idei könyv tematikájához kapcsolódóan kiegészítettük a munkapiaci szegregáció és diszkrimináció jellemzőit elemző publikációkkal. A korszerű bibliográfiakészítés elveit követve igyekeztünk mindenütt megadni az elektronikus elérhetőségeket. A KSH és nemzetközi szervezetek kiadványaiból válogatva bővítettük a publikációk körét, és új szolgáltatásként néhány, munkapiaccal kapcsolatos szervezet, intézmény, portál elektronikus elérhetőségét is összegyűjtöttük. Arra törekedtünk, hogy bibliográfiánkban a releváns információkat – lehetőség szerint – a legteljesebben feltárjuk, a publikációkat könnyen áttekinthető, informatív módon csoportosítsuk.

* * *

A szerkesztőbizottság tagjai megköszönik az *MTA Közgazdaságtudományi Intézet*, a *Központi Statisztikai Hivatal*, a *Budapesti Corvinus Egyetem Emberi Erőforrások Tanszékének*, az *Állami Foglalkoztatási Szolgálat*, a *Szociális és Munkaügyi Minisztérium* munkatársainak a kötet szerkesztésében, az egyes részanyagok elkészítésében végzett munkáját. Köszönetet mondunk a *Munkaerő-piaci Alap* irányító testületének, az *Országos Foglalkoztatási Közalapítvány* kuratóriumának az előző kötetekhez fűzött észrevételeikért, javaslataikért és nem utolsósorban a kiadvány anyagi támogatásáért.

**A MAGYARORSZÁGI
MUNKAPIAC
2008-BAN**

CSERES-GERGELY ZSOMBOR

&

SCHARLE ÁGOTA

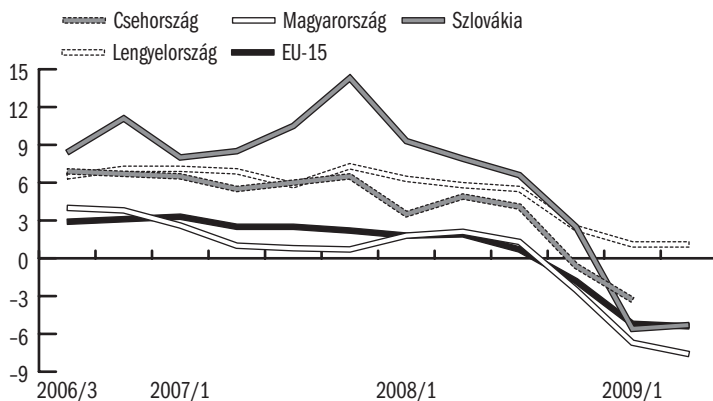
1. A gazdasági környezet alakulása
 2. Munkakereslet
 - A válság hatása a munkakeresletre
 - Szakpolitikai intézkedések
 3. Munkakínálat
 - Anyasági ellátások
 - Nyugdíjszerű ellátások
 - Munkanélküliség és munkanélküli-ellátások
- Hivatkozások

A több éve stagnáló foglalkoztatási helyzet 2008 végétől jelentősen romlott. Ebben a fejezetben a globális gazdasági válság első évét tekintjük át: elsősorban a munkapiaci folyamatokat és az ezeket érintő szakpolitikai intézkedéseket. Mint látni fogjuk, a 2008-ban tapasztalt romláshoz a válság mellett demográfiai folyamatok és az évtizedes orvosolatlan szerkezeti problémák is hozzájárultak. Kiemelendő, hogy a foglalkoztatás csökkenése egyelőre nem járt a gazdasági aktivitás hasonló mértékű visszaesésével. Ebben vélhetően nagy szerepet játszott az a szakpolitikai stratégia, amely a rendszerváltást követő évekkel ellentétben az inaktivitás visszaszorításának is a munkanélküliséghez hasonló figyelmet szentel.

1. A GAZDASÁGI KÖRNYEZET ALAKULÁSA

A 2008 második felében kezdődött globális pénzügyi válság hatására az Európai Unió gazdaságaiban jelentősen visszaesett a termelés és a fogyasztás is, ami a belső és külső piac kereskedelmében is komoly szűküléssel járt. A visegrádi országok közül Szlovákia és Magyarország esetében volt a legnagyobb mértékű a GDP csökkenése (1. ábra). A költségvetési és jegybanki válságkezelő intézkedések hatására 2009 második felére enyhült a recesszió. A lakossági fogyasztás visszaesése valamivel lassabb volt, mint a pénzügyi piacok zavarát azonnal megérző beruházásoké és az exporté, de a munkanélküliség emelkedése miatt várhatóan tovább is fog tartani.

1. ábra: A reál GDP növekedésének üteme a visegrádi országokban, negyedévenként (változás az előző év azonos időszakához képest)

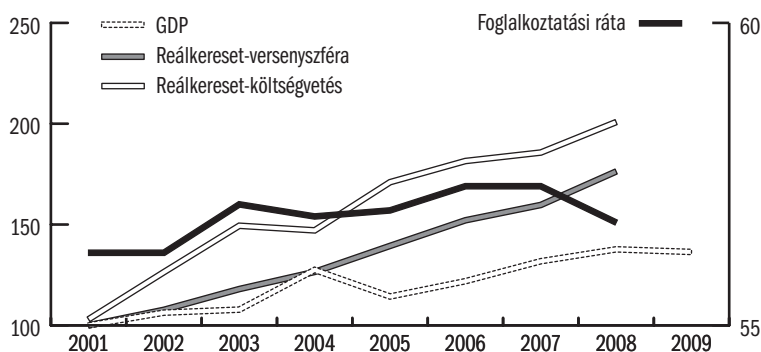


Forrás: Eurostat on-line adatbázis (teina011).

Magyarországot a válság minden olyan következménye elérte, ami a többi országot. Ki kell emelnünk a válság gyökerét jelentő hitelezési-finanszírozási paradigmaváltást. A korábban olcsón hozzáférhető hitelforrásokat a bankok folyamatosan bezárják, aminek következtében az ilyen hitelekre épített vállalkozások rendkívül nehéz helyzetbe kerültek (MNB, 2009a). Sajátos helyzeténél fogva azonban Magyarországnak más nehézségekkel is számolnia kellett. A kormányfőváltás körüli bizonytalanság és a jelentős mértékű államadósság több csatornán keresztül is negatívan hatott az üzleti környezetre, így a vállalatok helyzetére. A 2008 februárjától lebegő árfolyam azonnal tükrözte az ország finanszírozási helyzetét, és a piac kormányral kapcsolatos értékítéletét. Ennek következtében a forint árfolyama 2008 nyaráról fél év alatt mintegy negyedével romlott, ami újabb nehézséget jelentett a devizában tartozó adósoknak, köztük a vállalatoknak is. A kezdeti nehézségek után az újonnan alakult kormány elkötelezte magát több, régóta esedékes szerkezeti reform mellett. Működésével párhuzamosan az erőteljes tőzsdei dekonjunktúra, pénzügyi nyugtalanság és az árfolyam zaklatottsága elmúlt, így 2009 augusztusában a gazdaságot már viszonylagos nyugalom és bizakodás jellemezte.

Az év egészét tekintve, a magyar GDP 2008 első három negyedében 2 százalék körüli növekedést mutatott az előző év azonos időszakához képest, majd erőteljes csökkenésbe kezdett. 2009 második negyedére a zsugorodás 7,6 százalékos volt, és a folyamat visszafordulására mutató jelek alig tapasztalhatók. A 2. ábra hosszabb távon mutatja a hazai GDP, illetve a bérek és a foglalkoztatás (jobb tengely) alakulását. Bár az utóbbi hónapok változásai régóta nem látott mértékűek, az éves szintű adatok azt is egyértelműen jelzik, hogy Magyarországon korábban – a Gyurcsány-kormány 2006. évi stabilizációs csomagjával egy időben – kezdődött a visszaesés.

2. ábra: Makrogazdasági mutatók alakulása Magyarországon 2001–2009

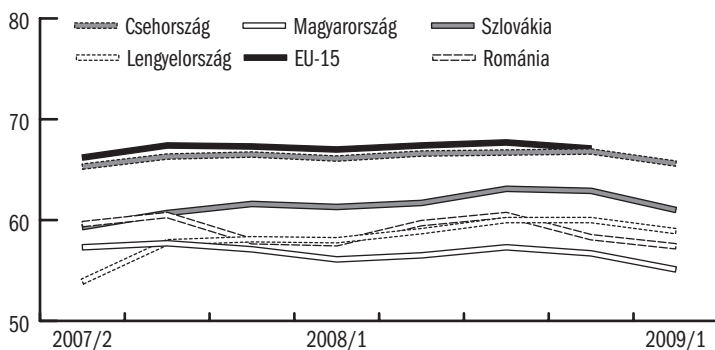


Megjegyzés: A 2009-es GDP érték az Eurostat becslése. GDP volumen: 2001 = 100, keresetek: versenyszféra 2001. évi átlagkeresete = 100 a reálkeresetek a fogyasztói árindexszel deflálva. Foglalkoztatási ráta a jobb skálán.

Forrás: Keresetek, foglalkoztatás: saját számítás KSH Stadat alapján. GDP: Eurostat on-line adatbázis (nama_gdp).

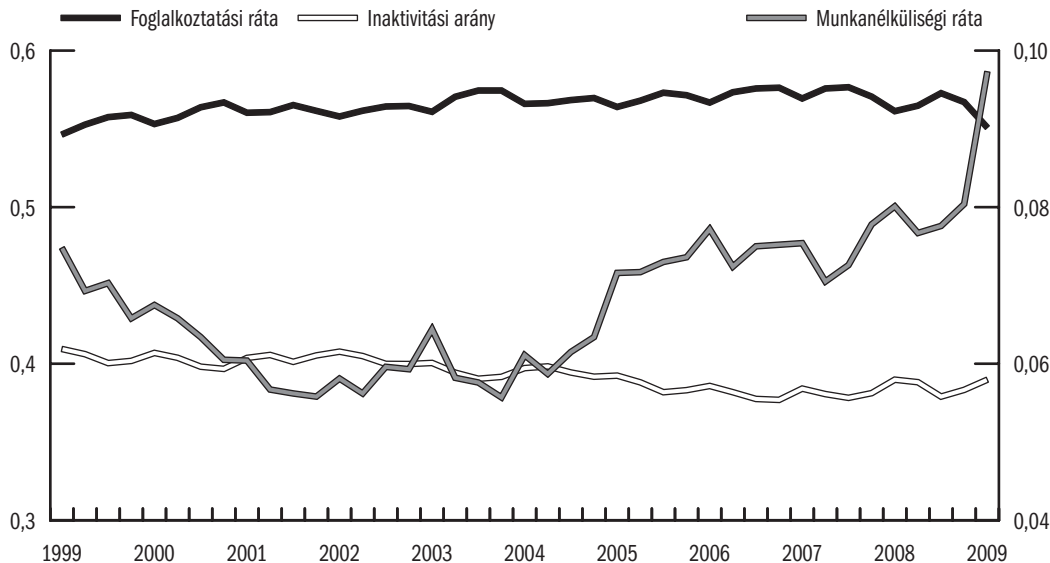
Erre a mélyebb és régebbi válságra utalnak a 3. ábra foglalkoztatási adatai is. Az EU-27 tagországában 2005 és 2008 között igen dinamikus, 62,9 százalékról egészen 65,5 százalékra nőtt a 15–64 éves népesség foglalkoztatási rátája. A visegrádi országokban, főként Lengyelországban és Szlovákiában a pénzpiacok összeomlását megelőző, 2006 utáni konjunktúra idején csaknem folyamatosan nőtt a foglalkoztatás – miközben ebben az időszakban a magyar adatok a korábbi stagnálás folytatódását mutatják.

3. ábra: A foglalkoztatási arányok a visegrádi országokban, negyedévenként, 15–64 éves népesség



Forrás: Eurostat on-line adatbázis.

4. ábra: A munkapiac főbb mutatóinak alakulása, negyedévenként, 1999–2009



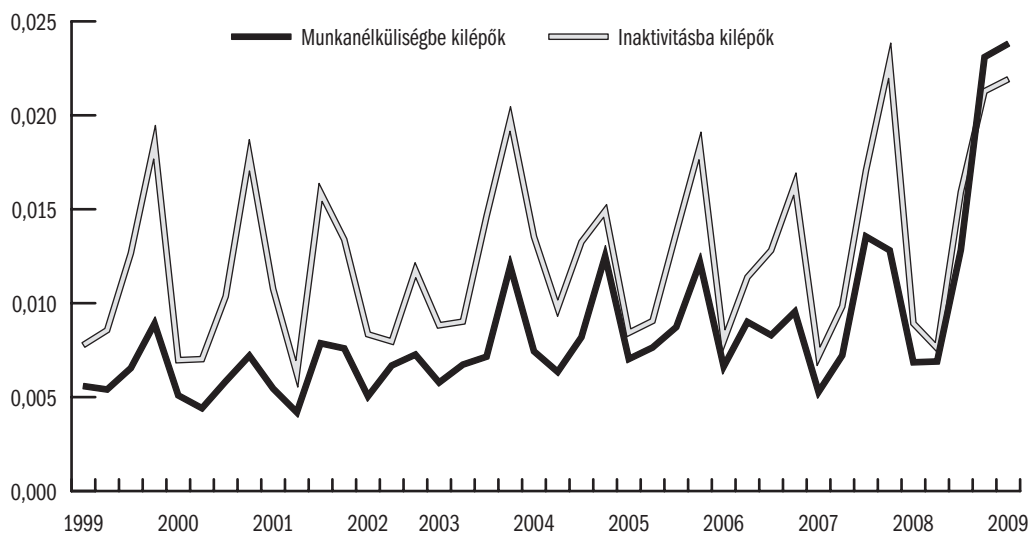
Megjegyzés: Munkanélküliségi ráta a jobb skálán.

Forrás: Saját számítás a KSH munkaerő-felvétel elemi adatai alapján, 15–64 éves népesség.

Magyarországon a fogyasztás és különösen az exportkereslet visszaesése 2009 elején a foglalkoztatás jól látható, a szezonális hatásokon markánsan túlmutató csökkenését vonta maga után. Ezzel lényegében elveszett az elmúlt tíz év szerény javulása: a 2009-es első negyedévi foglalkoztatási ráta ugyanúgy 55 százalék, mint 1999 első negyedévében.

A helyzet mégsem annyira rossz, mint amilyennek látszik. A foglalkoztatásban tíz év alatt elért javulást elsősorban az inaktivitás tartós csökkenése, a nyugdíjkorhatár emelése és az iskolázottság javulása alapozta meg, ezek a tendenciák pedig várhatóan folytatódnak majd. Fontos változás, hogy – mint a 4. ábra mutatja – a korábbi sokkuktól eltérően a foglalkoztatás visszaesése egyelőre nem járt az inaktivitás jelentős emelkedésével, hanem elsősorban a munkanélküliség (jobb tengely) növekedésében csapódott le. Ugyanezt jelzik a foglalkoztatásból kilépők egyéni szintű adatai is. Az 5. ábra tanúsága szerint a munkanélkülivé válók aránya 2009 első negyedévében ugrásszerűen nőtt, míg az inaktivitásba kilépőké csak kicsivel haladta meg az év elején szokásos emelkedést.

5. ábra: A foglalkoztatásból kilépő 15–64 évesek aránya a foglalkoztatottak bázisidőszaki számához viszonyítva, negyedévenként



Forrás: Saját számítás a KSH munkaerő-felvétel paneladatai alapján, munkanélküliség az ILO szabvány szerint.

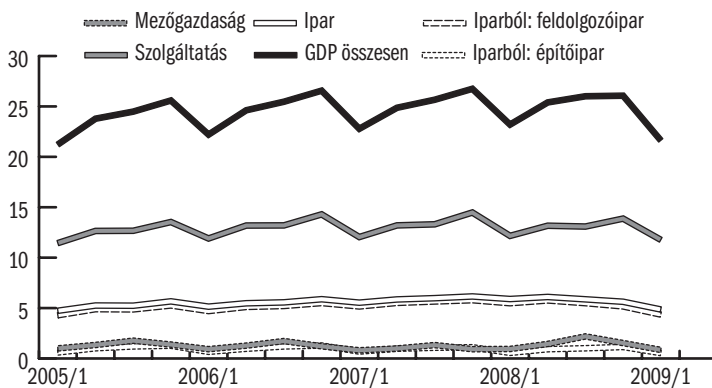
2. MUNKAKERESLET

A válság hatása a munkakeresletre

A globális krízis hitelezési és finanszírozási válságként indult, de hatása hamar áterjedt a reálgazdaságra is. A pénzügyi zavarok elsősorban a gépkocsigyártást, a különféle szolgáltatásokat és a kiskereskedelem nagy értékű cikkeivel

foglalkozó szegmenseit érintették. Magyarországon ezeket az ágazatokat három csatornán keresztül is elérte a válság: a hazai fogyasztás a hitelpiac szűkülése és a jövedelmek visszaesése miatt is csökkent, és ehhez adódott az európai (elsősorban német) piac hasonló okokra visszavezethető krízise, ami az exportkeresletet is visszafogta (MNB 2009a, 2009b). A pénzügyi zavarok hatása előbb-utóbb minden ágazatot elérte, egyfelől a szűkülő hitelkínálat és romló kilátások miatt csökkenő beruházások, másfelől a csökkenő lakossági jövedelmek miatt. A 6. ábra tanúsága szerint a mezőgazdaságot 2009 első negyedévéig kevésbé viselte meg a válság, és ugyan az építőiparban is megfigyelhetők a kereslet visszaesése, de egy hosszabb távú folyamat részeként. A visszaesés jelei legmarkánsabban az erősen exportorientált iparban, azon belül is a feldolgozóiparban jelentkeztek.

6. ábra: A reálkibocsátás negyedéves alakulása egyes ágazatokban, negyedévenként, 2006–2009



Megjegyzések: 2000-es árakon, a mezőgazdaság GDP-je 2005 első negyedévében = 100. Az ábra az egyes ágazatok GDP-jét a mezőgazdaság arányában méri, így például a 2005. eleji adatok szerint a szolgáltatások hozzájárulása a bruttó hazai kibocsátáshoz több mint tízszerese, a feldolgozóiparé pedig több mint négyszerese a mezőgazdaságénak.

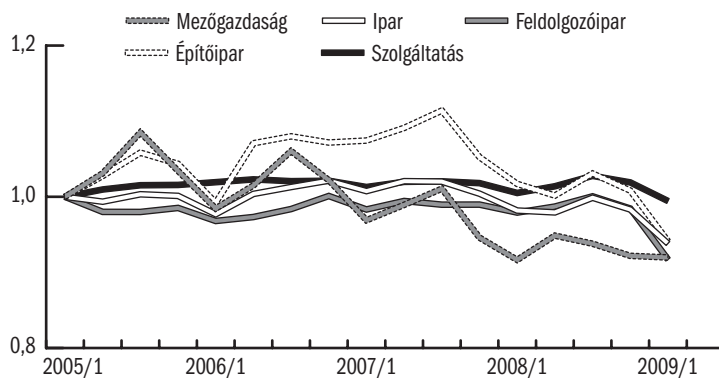
Forrás: Saját számítás KSH Stadat alapján.

A 7. ábra a foglalkoztatotti létszámot mutatja 2005 első negyedévhez viszonyítva és ágazatonként. Az építőipar és a mezőgazdaság esetében a csökkenés már jóval a válság előtt, 2007-ben, illetve 2005-ben elindult, az ágazatok sajátos konjunktúraciklusa, illetve feltehetőleg tőkeintenzív átalakulása eredményeként. Ezzel szemben a foglalkoztatás csökkenése az ipar, mindenekelőtt a feldolgozóipar és a szolgáltatások esetében határozottan a válsággal együtt bontakozott ki.

Az ágazatspecifikus keresleti sokk az érintett vállalkozások területi elhelyezkedése és speciális munkaerőigénye következtében elsősorban az ország nyugati részére és a szakképzett munkaerőre koncentrálódott. Noha az ország egészében és minden iskolai végzettségi szint esetében csökkent a fog-

lalkoztatás, a csökkenés mértéke elsősorban a közép- és nyugat-dunántúli szakmunkások körében kiugró, statisztikailag is szignifikáns (1. táblázat). Ezzel függ össze az is, hogy a válság különbözőképpen érintette a férfiakat és nőket, hiszen a feldolgozóipari szakmunkások között jóval nagyobb a férfiak aránya. Míg a nők foglalkoztatási rátája 2008 és 2009 első negyedéve között fél százalékponttal, 50,1-ről 49,6-ra esett, a férfiaké több mint 1,5 százalékponttal, 62,5-ről 60,8-ra.

7. ábra: Foglalkoztatás változása a főbb ágazatcsoportokban, negyedévenként (2005 első negyedév = 100)



Forrás: KSH.

1. táblázat: A foglalkoztatási ráták különbsége 2009 és 2008 első negyedéve között (százalékpont)

Régió	Nyolc általános	Szakmunkás	Érettségi	Felsőfok	Együtt
Központi	0	-0,02	-0,01	-0,01	-0,01
Közép-Dunántúli	0	-0,05	0	0,02	-0,01
Nyugat-Dunántúli	-0,03	-0,06	0	-0,01	-0,02
Dél-Dunántúli	-0,02	0,02	0,03	-0,01	0,02
Észak-Magyarország	-0,03	-0,03	0,01	-0,02	-0,01
Észak-Alföld	-0,03	-0,02	-0,02	-0,02	-0,02
Dél-Alföld	-0,02	-0,03	-0,02	0	-0,02
Együtt	-0,02	-0,03	-0,01	-0,01	-0,01

Megjegyzés: Dőlt számok jelölik a szignifikáns különbségeket.

Forrás: KSH munkaerő-felvétel, saját számítás.

A globális válság munkapiaci hatása az Állami Foglalkoztatási Szolgálat létszám-leépítési és üres álláshely nyilvántartásában is tükröződik. A bejelentett létszámleépítéssel elküldött dolgozók száma 2008 decembere és 2009 májusa közt emelkedett jóval a korábbi évek átlaga fölé. A 2. táblázat azt mutatja, hogy a munkaügyi kirendeltségek forgalmában nem jelennek meg azonnal, illetve az egyébként is magas munkanélküliségű régiókban nagyobb arányban regisztrálnak az elbocsátott dolgozók.

2. táblázat: Csoportos létszámleépítések miatt regisztrált álláskeresővé válók, régióként

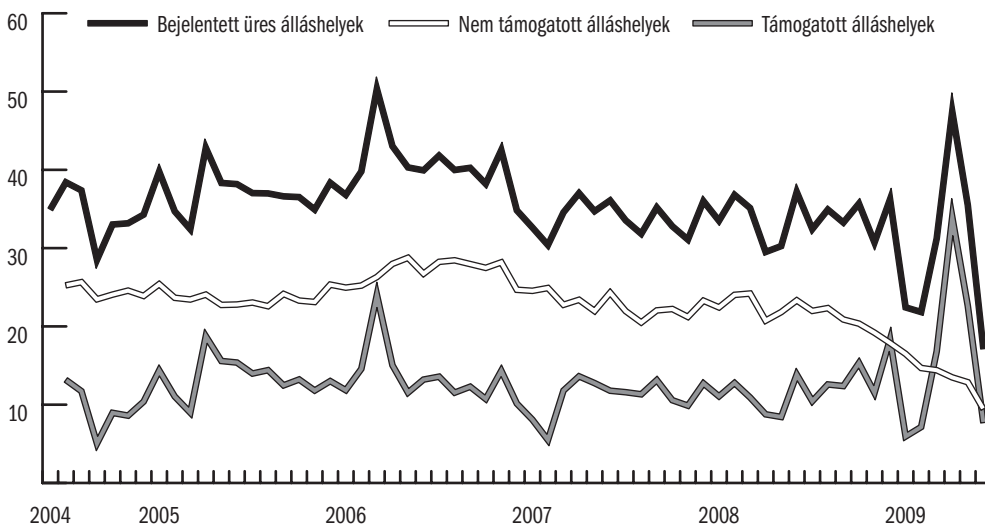
Régió	Bejelentett leépítettek,* fő	Ebből a regisztrált nyilvántartásba belépők, fő			Regisztrált nyilvántartásba belépők a bejelentettek százalékában
		2008. október-december	2009. január-március	2009. április-június	
Közép-Magyarország	5 927	6	190	851	13,2
Dél-Alföld	2 129	6	317	304	35,8
Közép-Dunántúl	6 845	15	1 255	1 750	38,9
Észak-Magyarország	3 105	7	394	795	44,9
Nyugat-Dunántúl	4 924	22	569	1 880	56,2
Dél-Dunántúl	2 921	45	216	1 205	59,9
Észak-Alföld	3 770	356	693	620	63,1
Régiók összesen	29 621	457	3 634	7 405	38,8

* A 2008. október 1-jét követő csoportos létszámleépítésben érintett személyek száma, akiknek a felmondási ideje 2008. június 30-ig lejárt. A leépített munkavállaló lak-helye (nem pedig a munkavégzés helye!) szerint.

Forrás: ÁFSZ.

A bejelentett nem támogatott álláshelyek száma már 2008 nyarától kezdve folyamatosan csökken (8. ábra). Ezt a tendenciát ellensúlyozza a 2009 első negyedében elindított *Út a Munkához* elnevezésű program, ami a foglalkoztatási és munkanélküliségi adatokat javítja ugyan, de a válság hatását mérseklni nem tudja – erről később szólunk.

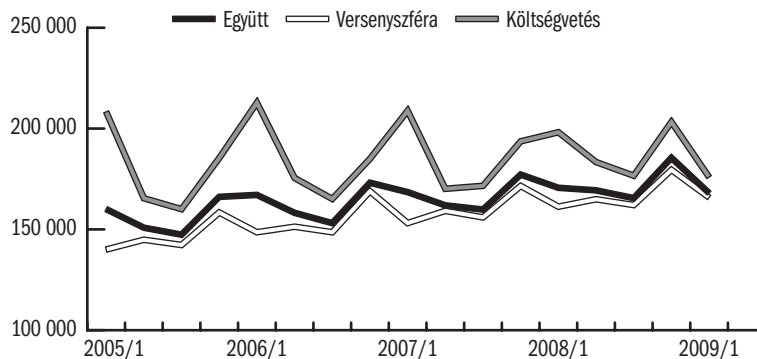
8. ábra: Támogatott és nem támogatott bejelentett álláshelyek száma, havi adatok



Forrás: MNB (2009b) MNB számítás ÁFSZ adatok alapján.

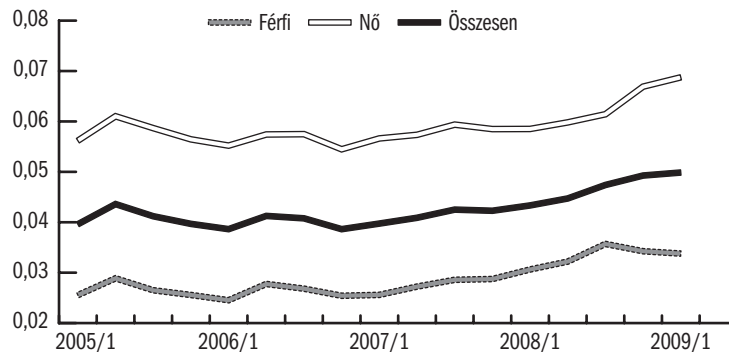
A romló profitkilátások miatt csökkenő munkaerő-kereslet a létszámcsökkenés mellett a bérek alakulásában is tükröződik, bár a béralkalmazkodás egyelőre lassulni látszik (9. ábra). Az átlagkereset csökkenése folytatódott, de az utolsó negyedéves adat szerint már kisebb ütemben – a tendenciák megítélését azonban bizonytalanná teszi a részmunkaidős foglalkoztatás 10. ábrán látható növekedése (MNB, 2009b).¹

9. ábra: Bruttó reálbér az állami és magánszférában, negyedévenként, 2005–2009 (2005. első negyedévi árakon)



Forrás: KSH on-line adatbázis.

10. ábra: A részmunkaidőben foglalkoztatottak aránya, negyedévenként, 2005–2009



Forrás: KSH munkaerő-felvétele.

¹ A KSH intézményi statisztikája szerint a teljes munkaidősök bére kevésbé csökkent, mint az összesé, ebből azonban nem lehet megítélni, hogy javulásról, vagy összetétel hatásról van-e szó.

A részmunkaidősök növekvő arányára többféle (és egymást nem kizáró) magyarázat is lehetséges: a rugalmasabb atipikus munkavállalási formák általános növekvő tendenciája, a 2006 utáni, egyre szigorúbb fehéritő intézkedések, a globális válság átmenetinek várt keresletcsökkentő hatása vagy az a válságkezelő mentőöv, amely a részmunkaidőre áttérő dolgozók után támogatást nyújt a munkáltatóknak.

Szakpolitikai intézkedések

A világ minden országában kialakítottak valamilyen kormánystratégiát a válság hatásának ellensúlyozására. Az Európai Unió meglehetősen későn, 2009 májusában rendezte meg Prágában a *foglalkoztatási csúcstalálkozót*, amelyen megszületett az Európai Unió válsággal és foglalkoztatáspolitikával kapcsolatos stratégiája, amelynek több eleme a válság negatív sokkjával szembe pozitív – kormányzati kiadásokra alapozott – sokkot állít. Mivel az ajánlások a válság kezdete után közel háromnegyed évvel fogalmazódtak meg, nem kis részben a tagországok már megvalósult válságkezelő stratégiáját hagyták jóvá, és biztosítottak hozzájuk finanszírozást.

Az európai uniós stratégiát összefoglaló közlemény (*Shared commitment for employment*, az EU-szintű kötelezettségvállalás a foglalkoztatás támogatása mellett) három fő irányt javasol a válsággal kapcsolatos más intézkedések mellett: 1. a meglévő munkahelyek megőrzését, munkahelyteremtést és a mobilitás segítségét, 2. a munkavállalók képzését, a munkapiaci kereslet és kínálat egymáshoz illesztését és 3. a munkához való hozzáférés esélyének javítását.

A magyar kormányzati stratégia alapvetően három irányból közelítette meg a válság kezelését. Legnagyobb erővel a pénzügyi zavarokat igyekezett ellensúlyozni a hitellehetőségek, exportbiztosítások és -garanciák bővítésén keresztül.² Ezek a nagy, összességében több százmilliárd forintos nagyságrendben rendelkezésre álló támogatások elsősorban a válság által érintett vállalkozásokat hivatottak megmenteni, és ha ez sikerül, akkor az érintett munkahelyek is megmaradnak – ezt a hatást azonban csak a jövőben végzett alapos kutatások alapján lehet majd megítélni. Legkisebb erővel a munkanélküliek ismételt álláshoz jutását segítő rendszert fejlesztették az intézkedések, amiről majd a fejezet végén szólunk.

A válságkezelés középsúlyú eszköze a közvetlenül munkahelymegőrzésre és -teremtésre szánt források jelentős bővítése. Az intézkedések első ütemében hazai finanszírozású támogatási források nyíltak meg: 1,5 milliárd forint költségvetésű, a csoportos létszámléptékeket megakadályozó munkahely-megtartó támogatás, a régiós munkaügyi központokon keresztül többféle munkahelymegőrző támogatás (bértámogatás, képzés, az elbocsátandók számára átmeneti szolgáltatások), amely célra 2009 végéig 10 milliárd forint áll rendelkezésére, és három OFA-pályázat keretében is támogatáshoz juthattak a pályázó vállalkozások. A három, 2009 februárjában meghirdetett, de márciusra kimerült OFA-pályázat összesen több mint hétmilliárd forint értékű támogatást nyújtott az elbocsátással fenyegetett munkavállalók munkahelyének megőrzésére (*Megőrzés* program), a mindenképpen elbocsátandó munkavállalók humánus elbocsátására, valamint új munkahelyének megtalálására és elfoglalására (*Új kilátások* program), illetve annak támogatására, hogy az arra képes vállalkozások a válság következtében elbocsátott munkanélkülieket vegyenek fel (*Munkába* program). A pályázatokra szánt keret-

² http://www.kormanyoszovivo.hu/page/valsagkalauz_vallalkozasoknak.

összegek gyors kimerülése azt jelzi, hogy igen népszerűek voltak – hatásukat, valamint a többi munkahelymegtartó támogatását későbbi vizsgálatok feladata lesz megbecsülni.

Az Európai Bizottság által kijelölt beavatkozásokhoz a hazai forrásnál nagyobb mértékű támogatást tesz lehetővé az Európai Szociális Alap. Ennek keretében indult el a *Megőrzés* programhoz hasonló nagyszabású Támop 2.3.3.A pályázat 2009 májusában.³ A 2009 decemberéig nyitott, összesen 20 milliárd forint keretösszegű pályázat a mikro-, kis- és közepes vállalkozásoknak nyújt segítséget. A konstrukció a válság következtében nehéz helyzetbe került vállalkozásokat támogatja abban, hogy dolgozóit rövidített munkarendben foglalkoztassa, és az így felszabaduló időben továbbképzést szervezzon nekik. A kormány tervei közt szerepel, hogy az ősz folyamán 10 milliárd forintos keretösszeggel a nagyvállalatokra is kiterjeszti a konstrukciót (Támop 2.3.3.B).

Ezeknek a beavatkozásoknak a nagyságrendje nem elhanyagolható. Figyelmet érdemel ugyanakkor, hogy az EU ajánlásai közül a program a leginkább defenzív, a munkapiaci alkalmazkodást teljesen kikapcsoló munkahelymegőrzést támogatja – szemben azzal a kockázatvállalással, amit a hazai forrásból finanszírozott *Új kilátások* program és főként a *Munkába* program magában rejt. Munkahelyteremtésre csak kevés támogatás állt rendelkezésre: a nagy hozzáadott értékkel dolgozó munkahelyekhez összesen 1,5 milliárd, távmunkahelyek létrehozására pedig 480 millió forint.

A közvetlen munkapiaci beavatkozások hatásossága és hatékonysága ugyanakkor nem nyilvánvaló. Noha 2009 augusztusában a hazai sajtóban mindenhol az olvasható, hogy a munkahelymegtartó program 46 ezer munkavállaló munkahelyét segített megőrizni, ez valójában csak a programban résztvevők számát jelenti. Az ilyen jellegű támogatásokat nehéz pontosan célozni, ezért nagy a kockázata, hogy nagy holtteher-vesztéssel működnek, azaz olyan munkáltatókat támogatnak, amelyek e nélkül is képesek lettek volna a munkahelyek megőrzésére. Jelen esetben ezt a kockázatot csökkenheti, hogy a Támop 2.3.3 pályázatban egy új eszközt – a Nemzetközi Bankárképző Központ által a vállalatok hitelminősítésének mintájára készített értékelő rendszert – alkalmaztak a válság által sújtott, de azt várhatóan önerőből is túlélő vállalatok kiszűrésére. A támogatások hatásáról azonban ismét csak egy alapos, az érintett és nem érintett vállalatok sorsát körültekintően összevető és egyedi szinten követő kutatás adhat számot.

A vállalati támogatásoknál lényegesen több forrást szánt a kormány a közvetlen állami munkahelyteremtésre. A közfoglalkoztatási programok bővítésére 2007 óta több tervezet is készült, ezeken alapul a válság hatására a korábbi terveknel is nagyobbra szabott, 2009 tavaszán elindított *Út a munkához* program. A program annak a 2008 CVII. törvényben foglalt módosító csomagnak az összefoglaló elnevezése, amely átalakította a *rendszeres szociális segélyre* jogosultak kötelezettségeit. A foglalkoztatás szempontjából

³http://www.nfu.hu/informacios_nap_a_tamop_2_3_3_09_munkahelymegorzo_tamogatas_kepzessel_kombinalva_palyazathoz_kapcsolodoan.

lényege az, hogy megpróbálja leválasztani a rendszeres szociális segélyre jogosultak közül a fizikailag munkaképeseket: ők rendszeres szociális segély helyett úgynevezett *rendelkezésre állási támogatást* kapnak aminek fejében a helyi önkormányzat által szervezett, fizetett közcélú munkára kötelezhetők. A 2009. júliusi adatok szerint már 70 ezer fő körül járt a program keretében dolgozó közmunkások köre: ezzel egy olyan új szektor jött létre, amelynek mérete a foglalkoztatottak száma szempontjából a teljes hazai vegyiparéval vagy a pénzügyi szektoréval vethető össze. A program közvetlen hatásként csökkenti a regisztrált munkanélküliek számát, mert a közcélú munkát végző rendszeres szociális segélyezettek ilyen státusát szüneteltetik, és egyúttal növeli a foglalkoztatási rátát. Fontos szervezeti változás, hogy szorosabbá válik a munkaügyi szervezet és az önkormányzatok közötti együttműködés, és ennek fokozatosan kiépítik a segélyezettek minden idetartozó egyedi adatát nyilvántartó közös *foglalkoztatási és szociális adatbázist*.

A program hatásairól már a bevezetését megelőzően parázs szakmai viták zajlottak. Az *Út a munkához* program foglalkoztatottjai a szó szoros értelmében nem részei az országos munkapiacnak. A résztvevők a népesség hosszabb ideje munka nélkül levő részéből verbuválódnak, többségük iskolázatlan, és olyan helyen lakik, ahol alig lehet munkához jutni. Célja szerint a program ezt a tartósan munkanélküli népességet segítené a nyílt munkapiacra való visszatérésben, ilyen hatást azonban sem más országok hasonló programjainak részletes vizsgálata, sem az eddig működő hazai közfoglalkoztatási programok szórványos tapasztalatai alapján nem sikerült kimutatni. A közmunkaprogramok szokásos korlátait mérsékelheti majd az a jogszabály-módosítás,⁴ amely szerint a közmunka felajánlása előtt minden *rendszeres szociális segélyben* részesülőnek kapcsolatba kell lépnie a munkaügyi kirendeltséggel. Ez elősegítheti, hogy aki képes lehet a nyílt munkapiacon elhelyezkedni, annak erre legyen lehetősége.

A program válságenyhítő hatása is inkább felületi jellegű. Bár javítja mind a foglalkoztatási, mind a munkanélküliségi statisztikákat, az újonnan munkanélkülivé válók lehetőségeit nem növeli, hiszen esetükben még jó időnek kell eltelnie addig, amíg bekerülhetnek a programra jogosultak körébe. Ugyanakkor azáltal, hogy csökkenti az aktívan munkát keresők számát, a munkapiaci alkalmazkodás egyik alapvető mechanizmusát korlátozza. A csökkenő munkaerő-kereslet nyomán növekvő munkanélküliségből ugyanis annál gyorsabban tud visszatérni a piac az eredeti (vagy magasabb) foglalkoztatási szintre, minél többen hajlandók – legalább időlegesen – a megszokottnál alacsonyabb bérért is munkát vállalni.⁵ Ez a hajlandóság pedig nyilván nagyobb, ha a meghirdetett állásokért sokan versengenek. A munkanélküliség mesterseges visszafogása tehát a társadalmi feszültségek enyhítését segítheti ugyan, de eközben a válságból való kilábalást gátolja.

Végül, ki kell térnünk a közelmúlt bér- és adópolitikájára is, amely részben még a válságkezeléstől függetlenül alakult, de jelentős hatása lehetett a bérek és

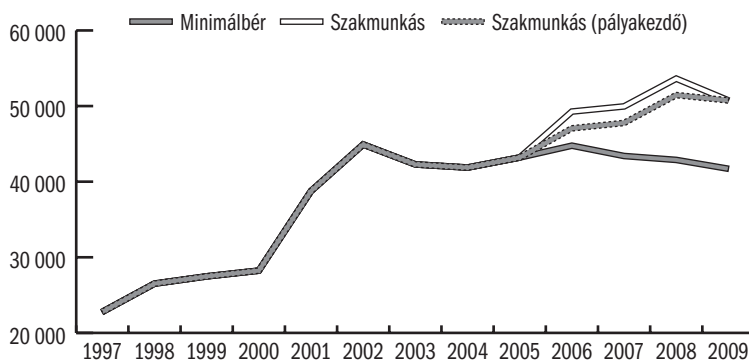
4 Lőrincz Leó, az FSZH foglalkoztatási és szolgáltatásfejlesztési főosztály vezetőjének szóbeli közlése.

5 A jelenlegi válság pénzügyi eredete miatt a szokásosnál is nagyobb a béralkalmazkodás jelentősége. A válság keltette bizonytalanság ugyanis kamatemeléshez, a tőke relatív árának emelkedéséhez vezet, így a tőkeintenzív növekedés és alkalmazkodás lehetőségei beszűkülnek. Az alkalmazkodás és a kilábalás annál gyorsabb lesz, minél inkább csökken a munkaerő költsége.

a foglalkoztatás mai alakulására. A legfontosabb területek közé tartozik a minimálbér szintjének meghatározása, az adók és járulék kulcsok megállapítása, valamint az informális gazdaság visszaszorítását célzó fehérítő intézkedések.

A minimálbér teljes bérköltsége reálértékben csökken 2009-ben, és ugyanígy a szakképzettek garantált bérminimuma is: ez enyhítheti a munkaerő-kereslet visszaesését (11. ábra). A minimálbér esetében ez döntően a júliustól érvényes járulékcsoökkentésnek, a bérminimum esetében a visszafogott, az inflációtól elmaradó emelésnek tudható be.

11. ábra: A minimálbér és a garantált bérminimum reálértéke, 1997–2009



Megjegyzés: 1997. évi forintban, 2009-ben az MNB legutolsó, évi 4,5 százalékos inflációs előrejelzése alapján (MNB, 2009b). A 2009. évi értéket a járulékok évközi változását figyelembe vevő súlyozással számítottuk. A szakmunkás-bérminimumot kell fizetni a legalább középfokú iskolai végzettséget vagy középfokú szakképzettséget igénylő munkakörökben (2009 júliusáig: valamivel kevesebbet, ha a munkavállalónak nincs még 2 év gyakorlata).

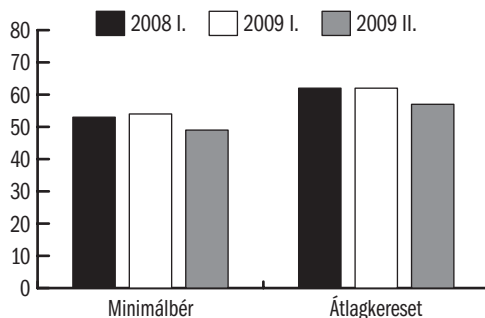
Az alacsonyan képzett munkaerő foglalkoztatásának ösztönzése, illetve a pénzügyi válság negatív hatásának enyhítése ennél erőteljesebb lépéseket is indokoltá tenne, mint például a minimálbér nominális befagyasztása, a 2006 végén indított egyes fehérítő intézkedések, különösen a kétszeres járulékalap-szabály⁶ lazítása, vagy a garantált bérminimum eltörlése. Az MNB (2008) számításai szerint a szakképzettek minimálbérének emelkedése 2008-ban már hozzájárulhatott a foglalkoztatás csökkenéséhez, részben annak köszönhetően, hogy az emelés a vártnál is erősebben érintette a magasabb bérkategóriákat (a munkáltatók a bérskálán belüli arányokat igyekeztek tartani). Kátay (2009) a szakképzettek vonatkozó magasabb minimálbérek megszüntetését is javasolja a bérek rugalmas alkalmazkodása és ezen keresztül a versenyképesség javítása érdekében.

A munkakereslet élénkítését célzó járulékcsoökkentésekről már a válságkezelő csomag részeként határozott a kormány: 2009. július elejétől a tb- és munkaadói járulék az előző évi 32 százalékról 27 százalékra csökkent, pontosabban a minimálbér dupláját meghaladó jövedelemrész után továbbra is 32 százalékot kell fizetni. A Start-kártyás pályakezdők, ötven év feletti mun-

6 A kétszeres szabály alól felmentést kérhet a munkáltató, ennek indokoltságát azonban az adóhatóság a cég jövedelmezőségének vizsgálata alapján fogadja el – azaz a kisebb járulékalap szerinti fizetés jelentősen meg-növeli egy kiterjedt adóhatósági ellenőrzés kockázatát.

kanélküliek és a gyermek vagy hozzátartozó gondozását követően munkát keresők munkáltatója által fizetett, kedvezményes járulékkulcs mértéke is 5 százalékponttal csökken (szintén a minimálbér duplájáig). A 12. ábra tanúsága szerint ezzel jelentősen csökken az adóék, azaz a bérekre rakódó adó- és járulékteher a bruttó bér arányában mérve csökken.

12. ábra: Az adóék a minimálbér és a feldolgozóipari munkások átlagkeresete között, 2008–2009



Megjegyzés: A tényadat 2008 első negyedévére: havi bruttó 137 931 forint, 2009 első negyedévére 137 379 forint, az előrejelzés 2009 második negyedévére 137 104 forint. Forrás: Adók és járulékok az *APEH* adatai alapján, bruttó kereset a *KSH* intézményi statisztikája alapján, illetve az *MNB* előrejelzése alapján a 2009 második félévre lassuló bércsökkenést feltételezve.

A minimálbér szintjén valamivel kisebb az adóék csökkenése, amiatt hogy az adójóváírás maximális összegét 2008 óta nem igazítják a minimálbér-emeléséhez, azaz a legkisebb bér korábbi teljes szja-mentességéből minden évben egy kicsit visszavett a költségvetés. A 2010-re tervezett további járulékcsoökkentések közül a legfontosabb, hogy megszűnik a tételes egészségügyi hozzájárulás, ami a minimálbér szintjén nagyjából 2,7 százalékponttal csökkenti az adóéket. A többi változás az alacsonyabb bérűeket nem érinti, illetve még bizonytalan, hogy érinti-e.⁷

A bérköltségek és különösen az alacsony bérek járuléktérhének csökkentése régóta szerepelt a nemzetközi és hazai szakértői javaslatokban. Ez a lépés vitán felül az egyik legbölcsebb, amit tehetett a kormány, és ez az, ami nem csak a globális válság, hanem a korábban kezdődött belső szerkezeti válság enyhítéséhez, a tartósan alacsony foglalkoztatási szint kimotozolásához is hozzájárulhat.

3. MUNKAKÍNÁLAT

A magyar foglalkoztatási ráta különösen alacsony a képzetlenek, a fiatalok, az idősek és a kisgyermekes nők körében, míg a középkorú és képzettebb munkavállalók csoportjában megközelíti az EU-átlagot (3. táblázat). Ezeknek a munkavállalói csoportoknak az aránya a népességben nagyrészt demográfiai

⁷ A tervek szerint a 2009 júliusától bevezetett járulékcsoökkentést 2010-ben kiterjesztik a minimálbér kétszerese feletti bérekre, és a személyi jövedelemadó alapjának számítása is megváltozik, amit részben kompenzál az adókulcsok és sávok kiigazítása.

folyamatoktól függ – a szakpolitika elsősorban az egyes csoportok aktivitására lehet hatással.

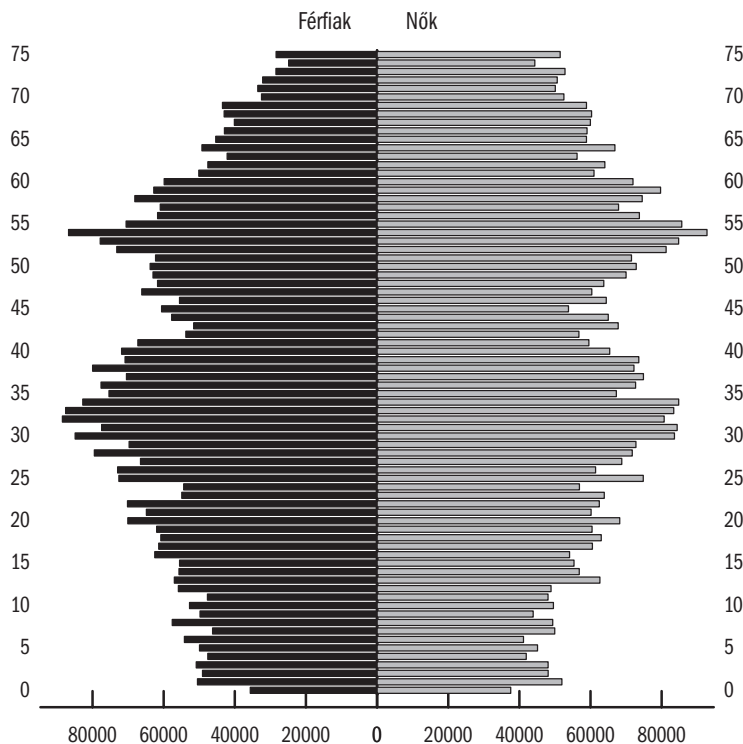
3. táblázat: Egyes munkavállalói csoportok foglalkoztatási rátája a visegrádi országokban, 2008

Ország	15-24 éves (férfi és nő)	25-39 éves nők	55-64 éves (férfi és nő)	25-64 éves képzetlen	25-64 éves (férfi és nő)	15-64 éves (férfi és nő)
Magyarország	20,0	63,6	31,4	38,7	64,7	56,7
Lengyelország	27,3	72,2	31,6	43,0	67,5	59,2
Szlovákia	26,2	67,9	39,2	32,3	72,1	62,3
Csehország	28,1	66,0	47,6	46,5	75,1	66,6
Szlovénia	38,4	85,4	32,8	55,0	75,2	68,6
EU15	41,0	72,4	47,4	57,9	72,9	67,3

Forrás: Eurostat on-line adatbázis.

A munkaerő kínálatát a kereslethez képest sok tekintetben lassabb, hosszabb távú folyamatok alakítják. Alapját a demográfiai folyamatok adják, amelyek nemcsak a munkaképes korú népesség nagyságát határozzák meg, de azt is, hogy a munkapiaci szempontból kiemelt korcsoportok milyen méretűek. A magyar népesség korfáját 2009 első negyedében a 13. ábra mutatja.

13. ábra: A magyarországi népesség korfája



Forrás: Saját számítás a KSH munkaerő-felvétele alapján.

A magyar népesség korfájának egyik legfontosabb sajátossága a ma 55 év körüli, úgynevezett *Ratkó-gyerekek*, és a 33 év körüli *Ratkó-unokák* nagy száma.⁸ Mindkét évjárat olyan életkorok közelében van, amelyek munkapiaci részvétel szempontjából kiemeltnek tekinthetők. A *Ratkó-unokák* a legjobb munkavállalási kor elején járnak, ami viszont a gyermekvállalás legaktívabb időszaka is. Rövid távon az újszülöttek számának 2004-ben kezdődött folyamatos emelkedése (a *Ratkó-dédunokák*) a munkavállalási korú népesség aktivitását csökkenti. A fiatalabb *Ratkó-gyerekek* most érik el a rokkantnyugdíjazás tipikus életkorát, míg az idősebbek az öregségi nyugdíjkorhatárhoz közelednek. A 2009 és 2013 között nyugdíjas korúvá válók átlagos létszáma meghaladja a 140 ezer főt, míg a belépő 18–22 éveseké csak 120 ezer körül mozog.

A rövid távon kedvezőtlen népesedési folyamatokat valamelyest ellensúlyozza az iskolázottsági szint emelkedése. Az 1960-as évek oktatási expanziója most érte el a nyugdíj előtti korosztályokat – részben a legalább érettségivel rendelkezők magasabb aktivitási rátája magyarázza az 50 feletti korosztály foglalkoztatási rátájának növekedését. A középkorúak körében hasonló hatású az 1990-es évek felsőoktatási expanziója. A teljes népességet tekintve: míg 2000-ben a 15–64 évesek 33,5 százaléka végzett legfeljebb nyolc általános iskolai osztályt, 2008-ra ez az arány 25,8 százalékra csökkent, miközben a felsőfokú végzettségűek aránya 11,7-ről 16,4 százalékra nőtt. Ennek következtében történhetett meg az, hogy bár 2000 óta minden iskolai végzettségi csoport foglalkoztatási rátája csökkent, a népesség összetételének változása miatt az *átlagos* foglalkoztatási ráta mégis nőtt.

A 4. táblázat azonban azt is jelzi, hogy az iskolázottság javulása csak rendkívül lassan képes növelni a foglalkoztatottságot. Ráadásul, az iskolázottság általános javulása ellenére a közoktatásból ma is nagy arányban kerülnek ki legfeljebb nyolc általánost végzett fiatalok. Azaz még a képzetlen munkaerő alacsony foglalkoztatásának problémáját sem fogja magától, hathatós szakpolitikai beavatkozások nélkül kinőni a magyar gazdaság.

4. táblázat: A 15–64 évesek foglalkoztatási rátája
iskolai végzettség szerint, 2000–2008

Év	Legfeljebb nyolc osztály	Szaktanulás, szaktaniskola	Érettségi	Felsőfok	Együtt
2000	28,9	71,7	62,9	82,1	56,0
2001	29,1	71,8	62,5	82,2	56,2
2002	28,6	71,6	62,1	81,6	56,2
2003	28,4	70,5	62,9	82,0	57,0
2004	27,6	69,7	61,9	82,2	56,8
2005	28,0	68,7	61,7	82,5	56,9
2006	27,6	69,2	61,6	81,2	57,3
2007	27,3	68,6	61,6	80,0	57,3
2008	27,2	66,4	60,7	79,5	56,7

Forrás: KSH munkaerő-felvétel alapján, saját számítás.

8 A *Ratkó-korszak* a *Ratkó Anna* 1950 és 1953 közötti egészségügyi minisztere, illetve tágabban az 1950 és 1956 közötti időszaknak a népesedéspolitikájára (abortusztilalom, gyermektelenségi adó) utaló elnevezés. Az ekkor született generációt hívják *Ratkó-gyerekeknek*, gyermekeiket *Ratkó-unokáknak*.

Az egyes munkavállalói csoportok aktivitását erősen befolyásolják a jóléti ellátások. A segélyek, nyugdíjak és általában minden nem munkából származó pénzbeli juttatás csökkenti a munkavállalási hajlandóságot, amit hazai empirikus kutatások is megerősítenek.⁹ Ennek jelentőségét felismerve – és igazodva az európai uniós elvárásokhoz – az utóbbi években a szakpolitika is fokozatosan átalakult: míg a rendszerváltás elején a legfőbb cél a munkanélküliség és az ebből adódó társadalmi feszültségek csökkentése volt, az utóbbi években a célok és az intézkedések szintjén is egyre nagyobb hangsúlyt kap a munkaképes korú népesség gazdasági aktivitásának növelése.

Anyasági ellátások

Magyarországon a hatévesnél fiatalabb kisgyermeket nevelő anyák foglalkoztatási rátája 35 százalékponttal marad el a nagyobb gyermeket nevelő vagy gyermektelen nők foglalkoztatási szintjétől. Ugyanez a különbség Németországban 20 százalékpont és Dániában 1,6 százalékpont. A kisgyermekes szülőknek nyújtott viszonylag bőkezű pénzbeli ellátások és a kevesek számára hozzáférhető, szűkös kapacitások a nappali ellátásokban egyaránt az anyák munkavállalása ellen hatnak.

A változó céloknak megfelelően, a gyermekek napközbeni ellátásainak fejlesztése 2004 óta visszakerült a kormányzati tervekbe: szigorodtak az önkormányzatokra rótt fenntartói kötelezettségek, emelkedett a bölcsődei norma-tíva, könnyítették a bölcsődéket helyettesítő intézmények (családi napközi, integrált óvoda) alapítási és működési feltételeit is, és több forrást biztosítanak az intézményi beruházásokra. A kapacitások bővülése azonban ez idáig szerény maradt. A válságkezelő intézkedések között – de nyilvánvalóan nem rövid távú megtakarítási szándékkal – határozott a kormány a gyes időtartamának rövidítéséről is: ez elsőként azokat a szülőket érinti majd, akiknek 2012-ben lesz két éves a gyermekük.

Nyugdíjszerű ellátások

Magyarországon az 55–64 éves népesség egyharmada dolgozik, ami a visegrádi régióban nem számít kirívóan alacsonynak, de az EU 47 százalékos átlagától és különösen az 50 százalékos lisszaboni célkitűzéstől jelentősen elmarad. A különbséghez hozzájárul a magyar lakosság rosszabb egészségi állapota, de nagyrészt az öregségi nyugdíj alacsony korhatárával és a rendszerváltást követően fellazított hozzáférési szabályokkal magyarázható, amelyek azóta is viszonylag jó feltételekkel teszik lehetővé a korhatár alatti nyugdíjba vonulást.

Az elmúlt években ezeket a szabályokat jelentősen megszigorították. A rokkantsági nyugdíj 2007. júliusban elfogadott új reformja elsősorban a foglalkoztatási esélyek növelésére összpontosított, és az igénylést meghatározó ösztönzőket lényegében nem módosította. Az új szabályozás szerint az igénylő egészségi állapotát és *megmaradt* munkavégző képességét is részletesen felméri, és en-

⁹ A hazai empirikus eredmények összefoglalását lásd: *Bódis és szerzőtársai* (2005) a munkanélküli-ellátásokról, *Cseres-Gergely–Scharle* (2007) az anyasági, a nyugdíjellátásokról és a szociális segélyről.

nek alapján részesül egészségügyi, szociális és foglalkozási rehabilitációs szolgáltatásokban. A rehabilitáció idejére rehabilitációs járadékot kap, legfeljebb három évig, amelynek összege gyakorlatilag a későbbi nyugdíjával egyenlő, sőt, annál valamivel magasabb – de csak akkor folyósítják, ha a járadékos folyamatosan együttműködik a munkaügyi kirendeltséggel. Egy tavalyi jogszabály-módosítás pedig a rehabilitálhatónak minősített rendszeres szociális járadékban részesülők számára is előírja az együttműködési kötelezettséget, igaz, csak azoknak, akik tíz éven belül még nem érik el a nyugdíjkorhatárt. Vélhetően a rokkantsági nyugdíj igénylésének szigorítása és a rehabilitációs járadék bevezetése nyomán felgyorsult a korhatár alatti nyugdíjba vonulás 2002-ben kezdődött csökkenése. Ez a tendencia azonban a válság hatására megtorpanhat – az igénylések számának növekedése erre utal, bár egyelőre nem követte a pozitívan elbírált rokkantsági és hasonló ellátások növekedése.

Az öregségi nyugdíj esetében 2009-ben zárul le az a folyamat, amelyet a korhatár fokozatosan 62 évre történő emelését elrendelő 1997. évi LXXXI. törvény indított el. Bár megfelelő szolgálati idő esetében a nyugdíj összegének csökkentése nélküli előrehozott, korhatár alatti nyugdíjazás még mindig lehetséges, a korhatáremelés az elmúlt időszak egészében hozzájárult az aktivitás növekedéséhez. A Bajnai-kormány 2009 május elején, a válságkezelés örvéen elfogadott egyik első intézkedése az volt, hogy a nyugdíjkorhatárt 62-ről 65 évre emelte 2012-től kezdődően 2017-ig fokozatosan, illetve a korai előre hozott nyugdíjazáshoz szükséges szolgálati időt 40 évre növeli meg. Bár ezeknek az intézkedésnek 2009-ben még nyilvánvalóan nincs hatása, mindkettő rendkívül fontos és jól kalibrált. Ugyanis, bár a nyugdíj más tényezőinek is van hatása a nyugdíjba vonulásra, a belépési korhatár döntő jelentőségű (*Cseres-Gergely, 2007*).

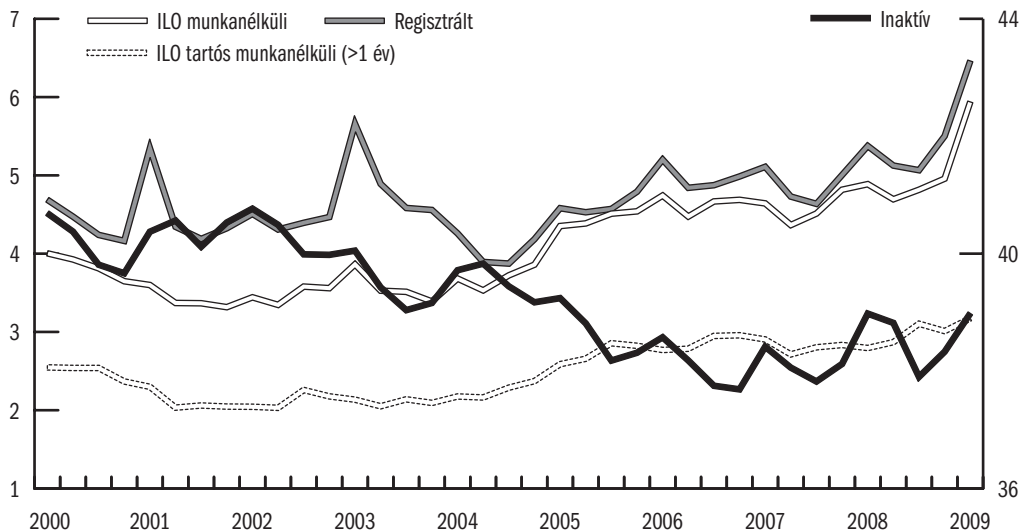
A korhatáremelés jövőbeli hatása természetesen csak akkor lehet pozitív, ha az érintett idősebb emberek nemcsak aktívak, de foglalkoztatottak is lesznek. Noha e téren ismereteink erősen korlátozottak, az 1997 után megvalósult korhatáremelés tapasztalatai biztatók. A KSH munkaerő-felvétel adataiból azt látjuk, hogy az 55–59 éves nők foglalkoztatási rátája 1998-ban 13,6 százalék, 2008-ban pedig már 38,7 százalék volt, és ugyanezen idő alatt munkanélküliségi rátájuk 4,8 százalékról csak 5,5 százalékra emelkedett (a férfiak esetében hasonló a kép, csak kisebb a nyereség). Ez az eredmény nemcsak az érintett korosztály számára fontos, hanem az egész népesség számára: a 2000-es évek foglalkoztatás-növekedése nem kis részben a korhatár emelkedésének tudható be, noha 2005 után ez a hatás jelentősen gyengült (*Kátay, 2009*). Bár a korhatárt 55 évről 62 évre emelni korántsem ugyanaz, mint 62 évről 65-re, ha megfelelő szolgáltatások, munkaidőszabályok, képzés és ösztönzők segítik a továbbdolgozók foglalkoztatását, illetve a munkanélküli-el látórendszer is felkészül a speciális ügyfélcsoport fogadására, akkor a további korhatáremelés is sikeres lehet.

Az elmondottaknál jóval kisebb horderejű, de 2008-ban az inaktivitást mérhetően növelő, hirtelen változás volt a nyugdíjszámítás 2008 januárjában életbe lépő új formulája. A keresetek nettósított figyelembevétele, a teljes valorizálás, a 40 év feletti nyugdíjba menetel fokozott premizálása, és a nagy nyugdíjak szabályozásának változása közül az első volt az a tényező, ami sokakat arra ösztönzött, hogy még 2007 végén menjenek nyugdíjba (5. ábra). Noha a korai nyugdíj számítása jelenleg sem korrekt biztosításmatematikai szempontból, a korhatáremeléssel együtt ezek a lépések közelebb visznek egy igazságosabb nyugdíjrendszerhez. Végül, kisebb csökkenést okozhat az idősebb munkavállalók aktivitásában az a 2010-ben életbe lépő törvénymódosítás is, amely szerint a nyugdíj melletti jövedelemszerzés a minimálbérig terjedhet.

Munkanélküliség és munkanélküli-ellátások

Magyarországon a munkanélküliség bármilyen mutatóval mért nagysága viszonylag mérsékelt: a 2000-es években nem haladta meg a munkaképes korú népesség 5 százalékát. A 14. ábrán látható, hogy 2003 után a regisztráltak és a ténylegesen állást keresők aránya a teljes népességen belül szinte közel azonos. Ahogy azt már láttuk, mindez nem jelenti azt, hogy a hazai munkapiac minden rendben lenne: a munkanélküliek kis aránya jelentős mértékű inaktivitás és alacsony foglalkoztatás mellett valósul meg.

14. ábra: A nem dolgozók egyes (részben átfedő) alcsoportjainak aránya a 15–64 éves népességén belül 2000 után, negyedévente (jobb tengely: inaktív aránya)

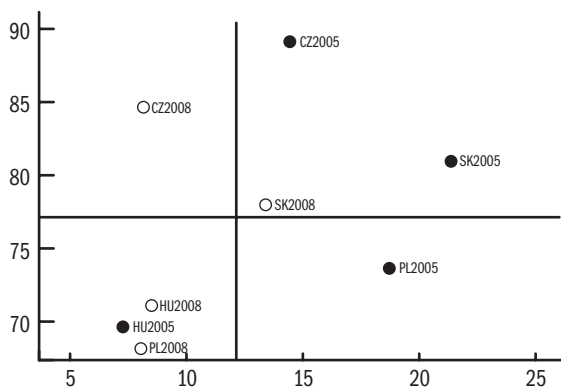


Forrás: KSH munkaerő-felvétel.

A magyar rendszerben a munkaképes korú népesség jelentős része kap olyan jóléti ellátást, amely nem ír elő együttműködési kötelezettséget a munkaügyi szervezettel, vagy ha a szabályozás elő is írja az álláskeresést, azt a gyakorlat-

ban ritkán kéri számon, vagy nem érvényesítik következetesen. Ezt a sajátosságot foglalja össze szemléletesen a 14. ábra. *Bajnai–Hámmori–Köllő* (2008) az Európai Munkaerő-felvétel (*European Labour Force Survey*, EU LFS) adatait elemezve, megmutatta, hogy ebben a tekintetben Magyarország eltér a visegrádi régió más országaitól: Magyarországon a munkaügyi szervezet a nem dolgozók viszonylag kis részével kerül kapcsolatba, és akit nyilvántartásba vesz, azzal sem épít ki intenzív kapcsolatot – miközben a visegrádi országokra a nagy arányú regisztráció és erős kapcsolattartás volt jellemző 2005-ben. A 15. ábra a 2005 és 2008 közötti változást is mutatja: eszerint csökkent a különbség a négy visegrádi ország között, de ez kevésbé a magyar helyzet javulásából és inkább a többiek romlásából következik.

15. ábra: A munkanélküli-ellátórendszer hatóköre és a kapcsolattartás intenzitása 2005-ben és 2008-ban a visegrádi országokban a 15–64 éves nem dolgozók esetében (segédvonalak a két mutató átlagánál)



A vízszintes tengelyen mért *hatókör* a regisztrált munkanélküliek százalékos arányát mutatja a munkaképes korú nem dolgozó népességhez viszonyítva, a függőleges tengelyen mért *kapcsolattartás* pedig azoknak a százalékos aránya, akik a kérdezést megelőző két hétben kapcsolatba léptek a munkaügyi kirendeltséggel. *Bajnai–Hámmori–Köllő* (2008) ábrájától eltérően a számítás tartalmazza az iskolába járó nem dolgozókat, illetve az 59–64 éveseket is, így az eltérő nyugdíjrendszerek hatását nem szűri ki – erre a kompromisszumra azért volt szükség, mert 2008-ra csak az összesített Eurostat-adatok álltak rendelkezésünkre.

Forrás: Saját számítás az Eurostat online adatbázis alapján.

Az aktivitásra kevésbé ösztönző szabályozással és a képzetlen munkavállalók hosszú ideje erősen korlátozott foglalkoztatási esélyeivel¹⁰ magyarázható a tartós munkanélküliek növekvő aránya. A tartós munkanélküliség kezelését célzó legnagyobb szabású intézkedés ma Magyarországon az *Út a munkához* program. Ahogy már említettük, a program deklarált célja a korábban rendszeres szociális segélyre jogosultak táborának kettéválasztása, és az elkülönített csoportoknak a korábbinál jobban testre szabott ellátás és támogatás nyújtása aktivitásuk növelése érdekében. Az egyik csoportba kerülnek azok, akik a munkapiacra való sikeres küzdelem kikapcsolása mellett, pusztán fizikai és szellemi adott-

¹⁰ Ennek részleteiről lásd Köllő (2009).

ságaikra tekintettel képesek (lennének) dolgozni, a másikkba azok, akik nem. Az utóbbi csoport továbbra is rendszeres szociális segélyt kap, mert a szakpolitika szándéka szerint ők azok, akiknek a helyzete valóban reménytelen foglalkoztatási szempontból. Ennek a várakozások szerint viszonylag kis csoportnak az inaktivitása várhatóan tartós lesz. Külön csoportba kerülnek a 35 év alatti, nyolc általános iskolát nem végeztek: esetükben a hangsúly a képességek fejlesztésén van, így a közmunka-kötelezettségnek képzésben való részvétellel is eleget tehetnek. A program érdemi hatásának a munkára képes, nagyobb csoport esetében kell megmutatkoznia, amelyik rendszeres szociális segély helyett *rendelkezésre állási támogatást* kap, és köteles megfelelő fizetség ellenében elfogadni a számára kiszabott közmunkát napi legalább hat órában.

A közmunkát a helyi önkormányzatok szervezik meg, de az ellátási formák közötti mozgás adminisztrálása, a segélyek folyósítása, illetve az együttműködés elutasításának szankcionálása a munkaügyi kirendeltségek és az önkormányzatok közös feladata, amit a mindkét intézmény számára elérhető nyilvántartás segít.

A válságkezelő intézkedések áttekintésében már említettük, hogy bár a közfoglalkoztatás célja szerint a valódi munkapiacra való áttérést hivatott elősegíteni, hatása e téren kérdéses. A piac zárt, mentes az olyan valódi piacon meglevő kihívásoktól, amilyen például az álláskeresés, az önérvényesítés, a munkaadó meggyőzése, az állás megszerzése és megtartása, valamint a kapcsolódó költségektől (a tanulás, utazás költségei). Ilyen körülmények között a program résztvevői ugyan rövid időre visszazökkennek a rendszeres munkába járás életritmusába, de az említett készségeik nem fejlődnek. A korábbi tapasztalatok azt mutatják, hogy a közfoglalkoztatási programok résztvevői azokhoz képest, akik nem vesznek részt, azonos megfigyelhető tulajdonságok mellett is kisebb eséllyel helyezkednek el (*Firle–Szabó, 2007*).

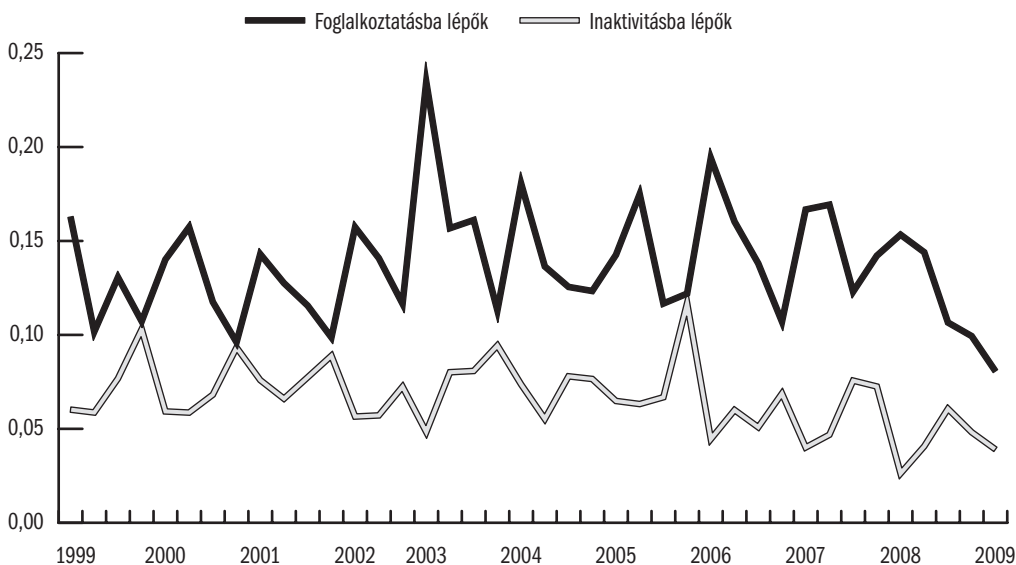
Bár a kormányzati beavatkozások elsősorban a cégek megsegítésére, és a potenciálisan óriási holtteherveszteséggel járó „munkahelymegtartó” intézkedésekre koncentráltak, jutott bizonyos figyelem a 2009 elejétől meredeken emelkedő munkanélküliség enyhítésére is. 2009 májusában a kormányzat 27 milliárd forinttal, összesen 53 milliárdra növelte a TÁMOP 1.1.2-es programban az komplex, az emberi tőke erózióját megakadályozó és a munkapiacra való mielőbbi visszajutást segítő munkapiaci programok számára rendelkezésre álló forráskeretet. Az emelt összegből 20 milliárd forintot az állásukat 2008 ősze után elvesztett emberek részvételének finanszírozására kell fordítani. Bár a program összetett, az abban való részvétel pedig önkéntes, ami erőteljes selekcióhoz és így holtteherveszteséghez vezethet, az újonnan munkanélkülivé váltak a korábbiakhoz képest iskolázottabbak, így a program őket jó eséllyel eléri. Minden regisztrált munkanélkülit elérő fejlesztésekről, a munkaügyi szervezet általános fejlesztéséről, vagy a munkanélküli járadék szabályozásának változtatásáról egyenlőre nincs szó.

Az EU maga is propagálja az alkalmazott megközelítés egyes elemeit, annak hazai arányai továbbra is igen óvatos megközelítésről árulkodnak. A skandináv tagországok és Nagy-Britannia esetében ennél nagyobb bátorságot tapasztalunk: kihasználva a válság tisztító erejét, ezek az országok támogatják a rossz munkahelyekről távozó munkavállalók munkakeresését, a munkapiac rugalmasabb alkalmazkodását (EEO, 2009). Az, hogy a bátorságot a magyarországinál rugalmasabb munkapiac teszi-e lehetővé, vagy a munkapiac szerkezete hasonlóan bátor lépések eredménye-e, fontos vita tárgya lehet.

Akár mennyire is óvatos a hazai foglalkoztatáspolitikai, a rendszerváltás utáni helyzethez képest bőlebbben jár el. Akkor a nyugdíjazás szívta fel az állásukat veszített embereket, most a különféle formában támogatott foglalkoztatásra hárul ez a szerep, azzal a különbséggel, hogy most a potenciálisan életképtelen vállalatok egy részének túlélése is biztosított. Fontos különbség azonban a két helyzet között, hogy a válság kezelésére fordított mai összegek lényegesen kisebbek a hajdani nyugdíjkiadásoknál, és a válság elmúltával viszonylag könnyen át is csoportosíthatók, mivel a kedvezményezettek nem szereznek visszavonhatatlan jogosultságokat.

A hazai munkanélküliség jelentős növekedése mögötti okok részletes feltárása, és az abból adódó szakpolitikai feladatok hatékony ellátása szempontjából is fontos kérdés, hogy milyen mértékben és irányban alakul át a nem foglalkoztatottak összetétele; mennyiben mások az új belépők, mint a korábban nem dolgozók, illetve munkanélküliek.

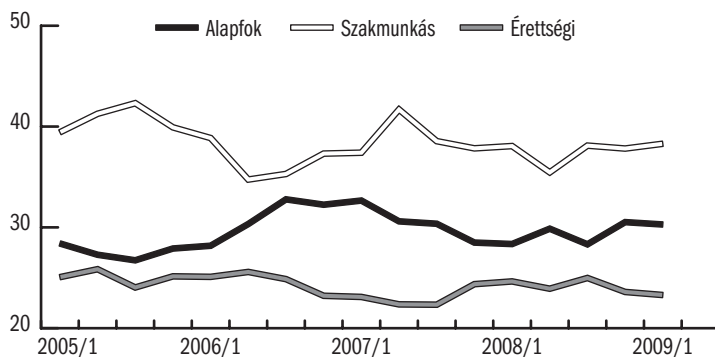
16. ábra: A munkanélküliségből foglalkoztatásba és inaktivitásba lépők aránya a korábbi időszak munkanélküli-állományához viszonyítva; negyedévenként, 15–64 éves férfiak, 1999–2009



Forrás: KSH munkaerő-felvétel elemi paneladatai alapján, saját számítás.

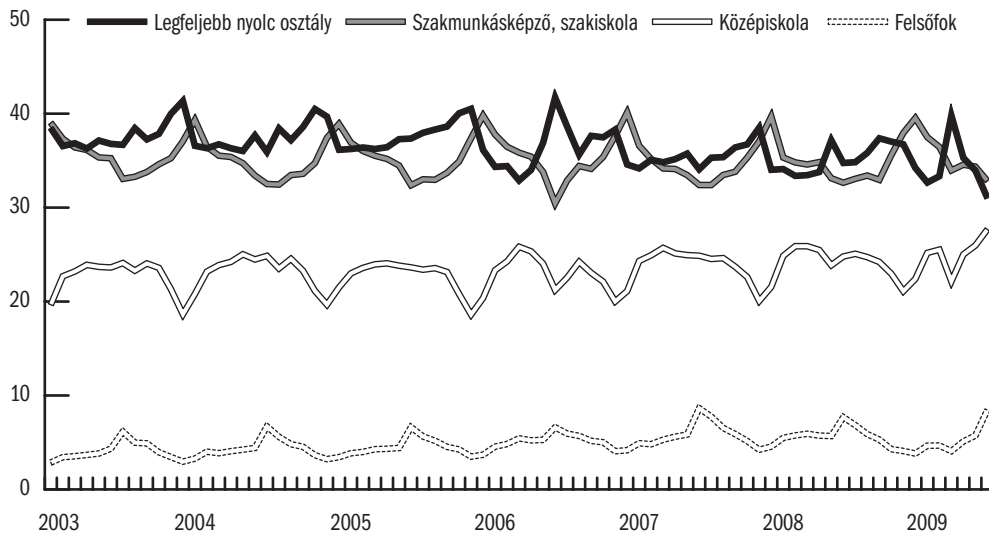
A 16. ábrán jól látható, hogy az inaktivitásba áramlás csökkenése mellett a munkanélküliség bármilyen irányba való elhagyásának esélye is jelentősen csökkent 2009 első negyedévére. Az inaktivitásba lépők aránya 2004 óta folyamatosan csökken, és a 2009 eleji adatok szerint ezt a tendenciát a globális válság sem fordította meg (az ábra a férfiakra vonatkozó grafikont mutatja annak érdekében, hogy a nők esetében jelentkező, a gyermekvállalással kapcsolatos inaktivitásba lépés ne zavarja meg a képet). Ezek a tendenciák a tartós munkanélküliek arányának további növekedését jelzik.

17. ábra: Az új munkanélküliek képzettség szerinti összetétele, 2005–2009



Forrás: Saját számítás a KSH munkaerő-felvétel elemi adatai alapján, négyperiódusú mozgó átlagok.

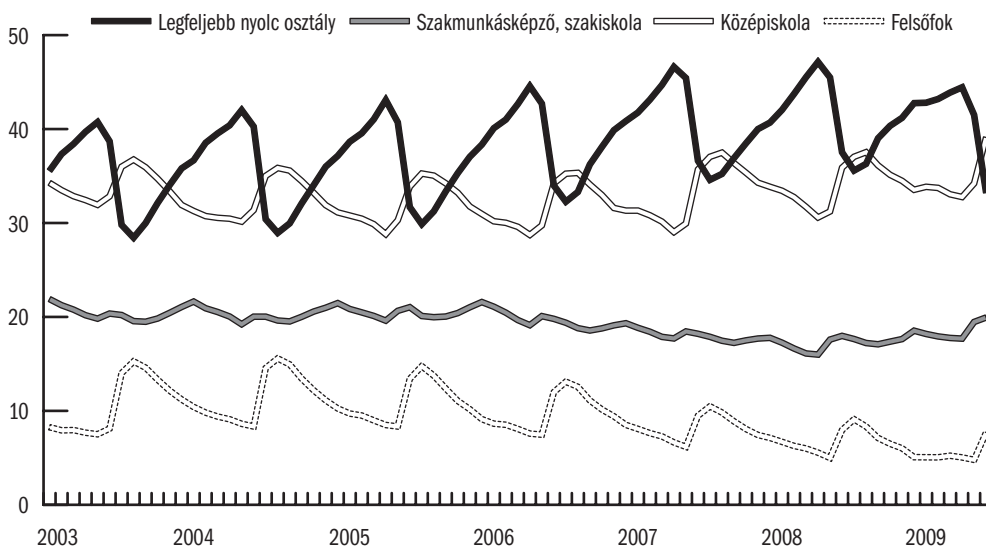
18. ábra: Az álláskeresőik regiszterébe belépő összes munkanélküli iskolai végzettség szerinti megoszlása havonta (százalék, összesen = 100)



Forrás: ÁFSZ.

A 2009 elején újonnan munkanélkülivé válók összetétele a munkaerő-felvétel adatai szerint még nem mutat markáns eltérést a korábbiaktól. A regisztrált munkanélküliek frissebb, 2009 júniusáig követhető adatai egyedül az érettségizettek aránya mutat szignifikánsnak látszó növekedést. A pályakezdő álláskeresőik között (19. ábra) azonban a középfokú végzettségűek mellett a szakmunkások aránya is növekedett. Mindebből arra következtethetünk, hogy ha van érdemi különbség az új munkanélküliek összetételében, annak megmutatásához a termelékenységet, szakismereteket mérő finomabb mutatók vizsgálatára volna szükség.

19. ábra: Az álláskeresőik regiszterébe belépő pályakezdő munkanélküliek iskolai végzettség szerinti megoszlása havonta (százalék, összesen = 100)



Forrás: ÁFSZ.

HIVATKOZÁSOK

BAJNAI BLANKA–HÁMORI SZILVIA–KÖLLŐ JÁNOS (2008) A magyar munkaerőpiac néhány vonása – európai tükrökben. Megjelent: FAZEKAS KÁROLY–KÖLLŐ JÁNOS (szerk.) Munkaerőpiaci tükrök. MTA KTI–OFA, Budapest, 38–86. o.

BÓDIS LAJOS–GALASI PÉTER–MICKLEWRIGHT, J.–NAGY GYULA (2005) Munkanélküli-ellátás és hatásvizsgálatai Magyarországon. KTI Könyvek, 3. sz. MTA KTI, Budapest.

CSERES-GERGELY ZSOMBOR (2007) Inactivity in Hungary – the persistent effect of the pension system. Budapest Working Papers on the Labour Market, 1. sz. BCE-MTA KTI.

CSERES-GERGELY ZSOMBOR–SCHARLE ÁGOTA (2007) (szerk.) Közelkép. Jóléti ellátások és munkakínálat. Megjelent: FAZEKAS KÁROLY–CSERES-GERGELY ZSOMBOR–SCHARLE ÁGOTA (szerk.) Munkaerőpiaci tükrök. MTA KTI–OFA, Budapest.

EEO (2009) Quarterly Reports Executive Summary. Employment Observatory, június, <http://www.eu-employment-observatory.net/en/documents/news03.aspx>.

FIRLE RÉKA–SZABÓ PÉTER ANDRÁS (2007) A rendszeres szociális segély célzottsága és munkakínálati hatása. Közpénzügyi Füzetek 18. szám, ELTE TÁTK.

KÁTAY GÁBOR (szerk.) (2009) Az alacsony aktivitás és foglalkoztatottság okai és következményei Magyarországon. Magyar Nemzeti Bank, Budapest.

KÖLLŐ JÁNOS (2009) A pálya szélén. Osiris, Budapest

KSH (2009) A KSH jelenti. Központi Statisztikai Hivatal, Budapest, augusztus 27.

MNB (2008) Jelentés az infláció alakulásáról. Magyar Nemzeti Bank, Budapest, május.

MNB (2009a) Jelentés az infláció alakulásáról. Magyar Nemzeti Bank, Budapest, május.

MNB (2009b) Jelentés az infláció alakulásáról. Magyar Nemzeti Bank, Budapest, augusztus.

KÖZELKÉP

**MUNKAPIACI
DISZKRIMINÁCIÓ**

Szerkesztette
LOVÁSZ ANNA
&
TELEGDY ÁLMOS

Előszó

1. Munkapiaci diszkrimináció – típusok, mérési problémák, empirikus megoldások
 2. Az egyenlő bánásmód biztosításának jogi eszközei az Európai Unióhoz való csatlakozás nyomán
 3. A roma foglalkoztatáspolitikai alakváltozásai
 4. Szegregáció az általános iskolákban. Számítások a 2006. évi országos kompetenciamérés adatain
 5. A diszkrimináció mérése kérdőíves és tesztmódszerekkel
 6. Roma foglalkoztatás az ezredfordulón. Számítások a 2003. évi országosan reprezentatív romafelvétel adatain
 7. A verseny hatása a női-férfi bérkülönbségre Magyarországon 1986 és 2003 között
 8. A nők és férfiak relatív termelékenységének és bérének becslése Magyarországon
- Hivatkozások

ELŐSZÓ

Idén a Munkaerőpiaci tükör *Közelkép* című részében a munkapiaci diszkriminációt és szegregációt elemezzük. Bár a diszkriminációellenes törvények a fejlett országokban elméletileg egyenlőséget biztosítanak minden demográfiai csoportnak az egyenlő bánásmód elve révén, a gyakorlatban létező diszkrimináció mértékéről, a diszkriminatív jelenségek eredetéről, valamint azok hatékony kezeléséről továbbra is vita folyik a kutatók között és a közéletben. Célunk a jelentősebb megválaszolatlan kérdések, problémakörök, valamint az ezek megoldására irányuló legújabb próbálkozások bemutatása, és a magyarországi munkapiac valóságos helyzetének felmérése, nemzetközi összehasonlítása.

A Közelkép első – bevezető – fejezetében *Lovász Anna* és *Telegdy Álmos* összefoglalja a munkapiacon megfigyelhető csoportok közötti statisztikai különbségek típusait, bemutatja a munkapiaci diszkriminációt leíró ismertebb közgazdasági modelleket, valamint külön figyelmet szentel a csoportok közötti különbségeket szintén magyarázó, diszkrimináción kívüli jelenségeknek. A diszkriminációs modellek között különbséget tesznek a szerzők a diszkriminatív viselkedés alapja szerint [preferencia- (ízlés-), illetve statisztikai alapú diszkrimináció], a megvalósulás formája szerint (a bérek, a foglalkoztatás, illetve a foglalkozás terén fellépő diszkrimináció), illetve az életpálya szakasza szerint (munkapiac előtti, illetve munkapiacon fellépő diszkrimináció). A lehetséges megjelenési formák bemutatása után felvázolják a diszkrimináció számszerűsítésének, mérésének nehézségeit. Végül a kutatásokban alkalmazott régi és legújabb módszereket, irányzatokat foglalják össze. Ezek egy részével az Olvasó találkozhat a Közelkép tanulmányaiban is.

A magyarországi helyzet bemutatását a jogi háttér elemzésével kezdjük. *Lehoczkyné Kollonay Csilla* tárgyalja az európai egyenlőségi jog fogalmait és a magyar szabályozást, a jogok érvényesítésének eszközeit és megvalósulását a gyakorlatban. A tanulmány rámutat arra, hogy Magyarországon a jogi eszközök jelenleg nem elégségesek az egyenlő bánásmód elvének biztosításához, mivel túlzott óvatosság jellemzi mind a normák tartalmát, mind pedig a jogalkalmazói gyakorlatot. Ennek ellenére biztatónak tekinthetők a törvényekben, illetve a jogalkalmazói gyakorlatban megfigyelhető változások, amelyek a társadalmi értékrend tisztulására, a kérdéskörre vonatkozó tudás növekedésére utalnak.

Fleck Gábor és *Messing Vera* ismertetik a diszkriminációellenes politika megvalósulásának következő szintjét: a romák megsegítését célzó munkapiaci

programok működését, ezek problémáit és hiányosságait. A szerzők rámutatnak arra, hogy az elmúlt évek roma foglalkoztatást célzó programjai nem tudták sikeresen befolyásolni a romák foglalkoztatottságát. A rendszer problémái kapcsolatba hozhatók a célcsoport, a célok és prioritások, az indikátorok, illetve a pályáztatás működésének meghatározásával, valamint a hatáselemzés és monitoringrendszer hiányával. A szerzők felsorolnak számos szempontot, amelyekkel javítani lehetne a foglalkozási politika hatékonyságát.

A Közelkép további fejezetei a bevezetőben bemutatott legújabb nemzetközi kutatások módszertanához köthető hazai empirikus eredményeket mutatják be. Elsőként *Kertesi Gábor* és *Kézdi Gábor* vizsgálja a roma foglalkoztatás egyik legfontosabb kerékkötőjét: az oktatási rendszer szegregáltságát. A szerzőpáros átfogó képet ad az iskolák közötti és iskolákon belüli szegregáció mértékéről, a területi különbségekről, majd a városi és kistérségi szegregációs indexek szóródásának meghatározó elemeit, valamint a roma tanulók iskolai szegregációját jellemző hosszú távú trendeket jellemzik. Végül összehasonlítják a magyar eredményeket az Egyesült Államokban folytatott kutatásokkal, és azt találják, hogy míg Magyarországon az iskolai etnikai szegregáció szintje alacsonyabb, a leghátrányosabb helyzetben lévő etnikai kisebbség növekvő aránya hasonlóképpen növeli az iskolák közötti szegregáció mértékét.

Sik Endre és *Simonovits Bori* a munkapiaci diszkrimináció mértékét különböző módszertani megközelítéseken alapuló kutatások segítségével próbálja meghatározni. Összehasonlítja a diszkrimináció elterjedtségével kapcsolatos benyomásokat magyar és más európai országok esetében, majd az áldozattá válás esélyeit célzó, a kisebbségek, illetve reprezentatív lakossági mintán végzett felmérések révén. A tanulmány szerint Magyarországon a roma származás és a migráns lét jelentősen növeli a diszkrimináció érzékelésének mértékét. Ezután a szerzők kontrollált kísérleti módszert alkalmazó diszkriminációtesztesztelés módszerével méri a különböző kisebbségi csoportok elleni diszkriminációt. Ezt a módszert álláshirdetések szövegének elemzése alapján, illetve telefonos tesztelés révén alkalmazzák, amelyben a megfigyelés célja szempontjából lényeges tulajdonságaikban megegyező, de a tesztelendő védett tulajdonságban eltérő jelentkezők elutasításának gyakoriságát mérik. Eredményeik szerint a vizsgált állásokat erőteljes nemi szegmentáltság jellemzi, és a tesztelésnél a fiatalabb dolgozókat inkább keresik, mint az idősebbeket.

Egy másik tanulmányban *Kertesi Gábor* a roma népesség foglalkoztatottságát mutatja be, és azt elemzi, hogy történt-e érdemleges változás a kilencvenes évek elején bekövetkezett drámai foglalkozáscsökkenés után. Eredményei szerint a roma foglalkoztatási szint nagyon alacsony – 30 százalék körüli – szinten rögzült, és a tipikus roma munkahelyek rendkívül instabilak. Ezek a mutatók sokkal rosszabbak, mint a hasonló iskolázottságú átlagos munkavállalóé: a legfeljebb nyolc osztályt végzettek foglalkoztatási rátája kétszerese a romák esetében mért rátának, és munkahelyeik is sokkal stabilabbak.

A nők magyarországi munkapiaci helyzetét két tanulmány méri fel két különböző megközelítésben. Az első tanulmányban *Lovász Anna* azt vizsgálja, hogy a rendszerváltást követően megnövekedett piaci verseny hatására csökkent-e a nők és férfiak közötti nem megmagyarázott (megfigyelhető tulajdonságok figyelembevétele után is fennmaradó) bérkülönbség: egyes elméletek szerint, ha egyes munkáltatók előnyben részesítik a férfiakat az ugyanolyan termelékenységű nőkkel szemben, a verseny az ilyen viselkedést kiszorítja a piacról, mivel hatékonyabb viselkedésre kényszerítheti a cégeket. A tanulmány szignifikáns negatív összefüggést mutat ki a verseny és a bérkülönbség között, a becslt hatások alapján a verseny növekedése a női-férfi bérkülönbség csökkenésének körülbelül 15 százalékát magyarázza.

Lovász Anna és *Rigó Mariann* a Közelkép utolsó tanulmányában a nők férfiakhoz viszonyított relatív bérét és relatív termelékenységét becsüli meg vállalati termelési függvények és béregyenletek alapján. A szerzők az így kapott csoportszintű relatív termelékenység és a bér összehasonlításából következtetnek a nők elleni bérdiszkrimináció mértékére. A módszernek a hagyományos egyéni szintű béregyenletekkel szemben az az előnye, hogy figyelembe veszi a nemek közötti relatív, nem megfigyelhető termelékenységbeli eltéréseket. Eredményeik szerint az irodalomban eddig publikált, egyéni béregyenletekből becslt bérkülönbség nem magyarázható a nők alacsonyabb termelékenységével, a nők egyik becslési módszer alapján sem alacsonyabb termelékenységűek, mint a férfiak. A tanulmány szerint a diszkrimináció becslt mértéke nagymértékben függ az adatoktól, mivel különböző bérváltozók használatakor eltérő mértékű a relatív bérek és termelékenységek közötti eltérés.

1. MUNKAPIACI DISZKRIMINÁCIÓ – TÍPUSOK, MÉRÉSI PROBLÉMÁK, EMPIRIKUS MEGOLDÁSOK

LOVÁSZ ANNA & TELEGDY ÁLMOS

Bevezető

Közgazdasági értelemben diszkriminációnak nevezzük azt, ha két, egyenlő termelékenységű, de valamilyen adottság alapján megkülönböztethető csoport tagjai eltérő bánásmódban részesülnek. Másként fogalmazva, a munkapiaci diszkrimináció azt jelenti, hogy a piac a dolgozók olyan személyes tulajdonságait is értékeli, amelyek nem függenek össze a dolgozók egyéni termelékenységével. Tehát diszkriminálni lehet bármely megfigyelhető egyéni tulajdonság szerint, amely miatt a diszkrimináló személy a dolgozó termelési képességeit kevésbé értékeli, mint a többi, ugyanolyan képességű dolgozót.

A diszkriminációs kutatások elsősorban néhány demográfiai csoport helyzetét vizsgálják. Talán ezek közül is a leginkább elemzett a női dolgozók hátrányos helyzete a munkapiacra (Blau–Kahn, 2000). A faji, illetve etnikumalapú diszkriminációnak is nagy irodalma van néhány országban, természetesen az adott országban élő kisebbségi csoportokra vonatkozóan: Európában elsősorban a romák helyzetét tárgyalják, míg az Egyesült Államokban a feketék, a távol-keletiek, illetve a spanyolajkú dolgozókat (Juhn és szerzőtársai, 1991, Arrow 1998, Charles–Guryan, 2007, DeVaro–Gosh–Zoghi, 2007). Számos kutatás vizsgálja az egyre növekvő számú bevándorló elleni diszkrimináció jelenségét is (például Hersch, 2008). Külön irodalma van az idősebb korosztály elleni vagy éppen javára történő munkapiaci diszkriminációnak. Egyes kutatások szerint (Bendick–Jackson–Romero, 1996, Boglietti, 1974, Lallemand–Rycx, 2009) a munkáltatók a hasonló készségű jelentkezők közül a fiatal dolgozókat részesítik előnyben az idősek valószínűbb egészségügyi problémái, kisebbnek vélt állóképessége és az új technikához való gyengébb alkalmazkodóképessége miatt. Más kutatások szerint az idősebb korosztály magasabb bért kap, mint amennyi termelékenysége indokolna, vagyis gyakran megfigyelhető az idősebb korosztály pozitív bérprémiuma (Dostie, 2006, Neumark, 2008).

A nemen, fajon, és koron kívül igen érdekes és változatos irodalma van más megfigyelhető fizikai tulajdonságokon alapuló diszkriminációnak is. Ezek közé tartoznak a fogyatékosok, a túlsúlyosok és az alacsony termetűek helyzetét vizsgáló tanulmányok, amelyek általában egyértelműen kimutatják a csoportok munkapiaci hátrányát (Hersch, 2008, Rosenberg, 2009). Szintén dokumentált a fizikai szépség alapján való pozitív irányú megkülönböztetés (Hamermesh, 2004). Egyes kutatások szerint a mélyebb hanggal rendelke-

zõ, illetve magas férfiak sikeresek a munkapiacra, és gyakrabban kapnak vezetői szerepet (*Tiedens–Jimenez*, 2003).

A nem fizikai tulajdonságok közül a vallás, illetve politikai nézetek miatti diszkriminációt kutatják, valamint a nyugat-európai és amerikai országokban gyakran vizsgálják a homoszexuális dolgozók helyzetét (*Weichselbaumer*, 2003). A dolgozó családi állapota is lehet megkülönböztető bánásmód forrása: egyes kutatások szerint például a házas (gyermeket nevelő) férfiak gyakrabban kapnak fizetésemelést, míg mások azt mutatták ki, hogy a házas fiatal nőket kevésbé veszik fel bizonyos állásokba, mivel a munkáltatók arra számítanak, hogy ők hamarosan szülnének, ami a cégnek költségekkel és munkaerő-kieséssel jár (*Antonovics–Town*, 2004).

Az Európai Unióban, valamint a fejlett országokban, köztük Magyarországon is, a jogszabályok elvileg mindenkinek egyenlő bánásmódot és esélyegyenlőséget írnak elő a munkapiacra. Ennek ellenére minden országban statisztikailag kimutathatóan továbbra is jelen van számos különbség a csoportok között, és ezek csökkentését fontosnak tartják a politikusok és az elemzők. Az OECD 2008. évi munkapiaci jelentésének (*OECD*, 2008) egyik fő következtetése például az, hogy a munkapiaci diszkrimináció továbbra is az egyik legnagyobb probléma, amely ellen a tagországoknak az eddigieknél erősebben kellene fellépniük. A jelentés szerint az OECD országokban a nők 17 százalékkal kevesebbet keresnek, mint a férfiak, és ennek a különbségnek 30 százaléka munkapiaci diszkrimináció következménye.

Valóban a diszkrimináció okozza a kisebbségek és a többségi dolgozók közötti munkapiaci különbségeket?¹ Bár a diszkrimináció fogalma egyszerűnek tűnhet, a valóságban nagyon nehéz megállapítani elterjedtségét és nagyságát, mivel a csoportok között megfigyelhető munkapiaci különbségeknek számos más oka is lehet. A közgondolkodás gyakran azon az állásponton van, hogy a csoportok közötti bér- vagy foglalkoztatásbeli különbségek a diszkriminációnak tulajdoníthatók, de ez korántsem biztos, amint ezt tanulmányunkban bizonyítani próbáljuk. Ebben a fejezetben ezért kiindulási pontként az objektív, statisztikailag kimutatható tényeket vázoljuk fel, majd a mögöttük rejlő lehetséges okokat, köztük a diszkriminációt, és annak különböző lehetséges típusait is. Azt, hogy ezek közül az okok közül melyik milyen mértékben érvényesül. A kutatók számos módszerrel igyekeznek mérni, amelyeket szintén bemutatunk. Körüljárjuk e módszerek alkalmazásának elméleti és empirikus nehézségeit, amelyek miatt a diszkrimináció mértéke – a kézzelfogható statisztikai különbségekkel szemben – továbbra is csak becslést ért meg.

A munkapiacra megfigyelhető csoportok közötti különbségek

Egyes demográfiai csoportok között egyértelműen statisztikailag szignifikáns munkapiaci különbségek mutathatók ki, amelyekről állandóan készülnek a kisebbségi csoportok helyzetét és ennek változását felmérő nemzetközi össze-

¹ A tanulmányban a diszkriminációnak kitett csoportot kisebbségnek, a diszkriminatív viselkedést tanúsító, illetve a diszkriminációt nem elszenvedő csoportot többségnek nevezzük.

hasonlító elemzések. Ezek a statisztikák két fő csoportra oszthatóak: a bérkülönbségekre, valamint a dolgozók összetételére vonatkozó különbségekre. Az 1.1. ábra a munkapiacra megfigyelhető demográfiai csoportok közötti különbségek típusait foglalja össze.

1.1. ábra: Megfigyelhető munkapiaci különbségek típusai



Jóformán minden országban tapasztalható, hogy egyes csoportok *átlagbére* jóval elmarad másokétól. Az elemzések gyakran a foglalkoztatottak teljes körében hasonlítják össze a nők átlagbérét a férfiakéval, illetve a különböző etnikumú kisebbségek átlagbérét a többségével. Ez a bér-összehasonlítás nagyon gyakran nem veszi figyelembe a csoportok arányát a munkapiacra, sem a foglalkoztatottak iskolázottságát, foglalkozását, illetve a többi, termelési képességükkel összefüggő tulajdonságot, ezért a relatív bérek különbözősége nem feltétlenül a munkapiaci diszkriminációnak tudható be. Ennek ellenére a demográfiai csoportok relatív átlagbérei fontosak a csoportok helyzetének felméréséhez, az idővel fellépő változások elemzéséhez, valamint a különböző országok közötti összehasonlításhoz.

Az *összetételbeli* különbségek a munkapiacra számos különböző szinten fellelhetők. A munkapiacra való részvétel szempontjából is egyértelmű különbségek láthatók a csoportok között. Az első szinten a különböző csoportokba tartozó emberek különböző mértékben vannak jelen a munkapiacra, vagyis munkapiaci aktivitásuk nem azonos. A kisebbségi csoportokra általában nagyobb arányban jellemző az elkeseredés, a munkapiacról való végleges visszavonulás (Köllő, 2005). A munkába állás tekintetében – ha azokat nézzük, akik szeretnének munkába állni – a kisebbségi csoportok különböző mértékben sikeresek, a munkanélküliség aránya általában magasabb a kisebbségi csoportokban.

A következő szint a *foglalkoztatottak* körében lelhető fel. A dolgozóknál megfigyelhető a foglalkozások terén, hogy bizonyos csoportok elkülönülnek *konkrét foglalkozásokba* vagy *iparágakba*. Végül szintén megfigyelhető a *vállalati* szintű szegregáció: a kisebbségi dolgozók aránya jelentősen különbözhet a vállalatok között.

Munkapiaci különbségeket magyarázó okok

A demográfiai csoportok közötti különbségek mögött rejlő egyik lehetséges ok valóban a munkapiaci diszkrimináció. De a különbségeket nem lehet egyértelműen a diszkriminatív viselkedésnek tulajdonítani, számos más jelenség is okozhat hasonló munkapiaci eltéréseket a csoportok között. Természetesen diszkriminációról csak akkor beszélünk, ha a csoportok közötti különbségek nem a termelékenységbeli különbségeket tükrözik. Az egyik ok a csoportok összetétele lehet. Amennyiben a csoportok tagjainak termelékenysége átlagosan különbözik például azért, mert legmagasabb az iskolai végzettségük, vagy azért, mert a családban és iskolában szerzett kognitív és nem kognitív képességeik eltérnek, nem meglepő, hogy nincsenek ugyanolyan helyzetben a munkapiacra.²

Egy olyan mutató, amiből kiszűrjük a dolgozók mérhető, termelékenységgel összefüggő tulajdonságainak a hatását, már közelebb áll a diszkrimináció mértékéhez, de még így is számos más okból lehet szignifikáns különbség a csoportok között, mivel a megfigyelhető tulajdonságokon kívül sok minden más is befolyásolhatja valakinek a termelékenységét. Amennyiben bizonyos termelékenységet meghatározó tulajdonságokban a csoportok szisztematikusan különböznek egymástól, akkor is lehetnek különbségek a bérek, foglalkoztatás és foglalkozások terén, ha a munkáltatók nem tesznek különbséget a csoportok között. Mivel a diszkrimináció azt jelenti, hogy a csoportok közötti relatív bérek különböznek a relatív termelékenységüktől, a diszkrimináció mértékét túlbecsülhetjük, ha a megfigyelt tulajdonságok nem mérik pontosan a csoportok közötti különbségeket.³ A férfi-női különbségek esetében ilyen kihagyott változók lehetnek a nemek között fellelhető biológiaiilag meghatározott személyiségbeli eltérések, amelyek a termelékenységet is befolyásolják.⁴

A diszkrimináció mértékét akkor is hibásan becsüljük, ha bizonyos megfigyelhető tulajdonságokat pontatlanul mérünk, és a hiba nem független a csoportbeli tagságtól. A leggyakoribb példa erre a tényleges munkapiaci tapasztalat hiánya, amelyet a számításokban általában a becsült munkapiaci tapasztalat változójával közelítünk.⁵ Mivel a nők átlagosan többet hiányoznak a munkapiacról a gyermeknevelési szabadságok miatt, a becsült munkapiaci tapasztalat általában szisztematikusan túlbecsüli a nők tapasztalatát, és ezzel a termelékenységüket is, ami szintén a valósnál magasabb becsült diszkriminációhoz vezet.⁶ Természetesen hasonló mérési problémák lehetnek a nőkön kívül bármelyik más kisebbségi csoport esetében is, ha a kisebbség kulturális, illetve biológiai okokból különbözik a többségtől valamilyen tulajdonságban.

A dolgozók termelékenységi képességükön kívül különbözhetnek egymástól a preferenciáik terén is, amelyről általában szintén nem áll rendelkezésre adat. Ebben az esetben nem a dolgozók termelékenysége terén adódnak a

2 Ezzel nem zárjuk ki azt, hogy a kisebbségi csoport még a munkapiacra érés előtt hátrányt szenvedett vagy az iskolaarendszerben, vagy még azelőtt családi háttéré miatt, amelyek kihatnak később munkapiaci lehetőségeikre.

3 Például tegyük fel, hogy a nők munkahelyen kívüli (gyereknevelési, háztartásbeli) kötelességeik miatt átlagosan kevesebb energiát fektetnek a munkájukba, mint a férfiak, ezért azonos képzettségű és munkapiaci tapasztalattal rendelkező nők termelékenysége elmarad a férfiakétól (Becker, 1985). Ebben az esetben a rendelkezésre álló adatok alapján túlbecsüljük a diszkriminációt, mivel a munkáltatók látják a dolgozók valós teljesítményét, és ennek megfelelően fizetik, illetve foglalkoztatják őket, de a kutató csak az adatbázisban fellelhető változókat tudja használni, amelyek között az otthoni elfoglaltságok ritkán szerepelnek.

4 Niederle (2008) azt találja, hogy a nehéz feladatok megoldására a nők kevésbé vállalkoznak, mint a férfiak, pedig ugyanolyan sikeresek a végrehajtásukban. Ichino–Moretti (2006) is a nemek közötti biológiai különbségeket vizsgálják a munkahelyen. Gneezy–Niederle–Rustichini (2003) a nemek viselkedését elemzi kompetitív munkahelyi környezetben.

5 A becsült munkapiaci tapasztalat változójának képlete: életkor – iskolai évek száma – 6.

6 Hersch (2006) a nők döntéseit vizsgálja a munkával és otthon töltött időre vonatkozóan.

nem megfigyelt különbségek, hanem a dolgozók bizonyos foglalkozások (cégek) iránti kereslete különböző csoport szinten. Ezt írja le a kiegyenlítő bérkülönbségek elmélete (*compensating wage differentials*), amely szerint a dolgozók bizonyos nemkívánatos tulajdonságokkal rendelkező állásokat akkor hajlandók betölteni, ha ezért több fizetséget kapnak, mint a különben hasonló, de a nemkívánatos tulajdonsággal nem rendelkező állásokban. Például a fizikailag veszélyes állások betöltéséért a dolgozók magasabb fizetést kapnak, hogy vállalják a kockázatot. Másrészt bizonyos dolgozók esetleg hajlandók kevesebb fizetésért is dolgozni, ha egy adott állás rendelkezik valamilyen, számukra kedvező, béren kívüli tulajdonsággal. Amennyiben a foglalkozások iránti preferenciák a csoportok között szisztematikusan különböznek, ez is bérkülönbségekhez és foglalkoztatásbeli különbségekhez vezet, amelyet a foglalkozások tulajdonságait leíró adatok hiányában tévesen a diszkriminációnak tulajdoníthatunk. A nők például általában előnyben részesítik a viszonylag kötetlen munkaidőt kínáló állásokat (és ezért alacsonyabb fizetést is elfogadnak), illetve a – Magyarországra kevésbé jellemző – részmunkaidős állásokat, ezért a bérek összehasonlításánál fontos figyelembe venni a ledolgozott munkaórák számát.

Végül említsük meg, hogy a csoportok közötti termelékenységbeli különbségek elsősorban abból adódnak, hogy a különböző csoportok tagjai már a munkapiacra lépés előtt jelentős különbségekkel rendelkezhetnek. Ezek szintén lehetnek diszkrimináció következményei (például iskolákba való felvételen történő diszkrimináció), vagy más okokból adódóak (például családi háttér különbségei). *Cunha–Heckman* (2009) összefoglaló jellegű tanulmány azt a következtetést vonja le, hogy a kognitív és nem kognitív különbségek nagymértékben befolyásolják a munkapiaci sikerességet, és ezek a képességek nagyrészt még az iskolás kor előtt a családban alakulnak ki. *Neal–Johnson* (1996) elemzése azt találta, hogy az Egyesült Államokban a tizenéves, munkapiacra lépés előtti korosztálynál mért képességek figyelembevétele többnyire megmagyarázza a csoportok közötti bérkülönbségeket a munkapiacra.⁷ *Carneiro–Heckman–Masterov* (2003) ezt a problémát igyekszik kiküszöbölni azáltal, hogy még fiatalabb életkorban, a követelmények kifejlődése előtt méri a gyerekek képességeit, valamint a családok munkapiaci szereplésére vonatkozó elvárásait. A tanulmány a gyermekek fiatalkori lemaradásának kiküszöbölésére irányuló szakpolitika fontosságára hívja fel a figyelmet, és valamennyire alátámasztja a családok negatív hozzáállásának szerepét az iskolázással kapcsolatos döntésekben.⁸

Diszkriminációs modellek

A közgazdasági diszkriminációs modelleket két alapvető csoportba sorolhatjuk: az ízlésalapú modellek, illetve a statisztikai diszkriminációs modellek, amelyek az információ hiányából fakadó diszkriminatív viselkedést vizsgál-

7 A tanulmányt érő kritika az volt, hogy a munkapiac előtti különbségek nem feltétlenül függetlenek a munkapiaci diszkriminációtól. *Ahmed* (2006) egy olyan modellt mutat be, ahol az egyik dolgozói csoport tagjai az ellenük történő diszkriminációval kapcsolatos pesszimista elvárásaik miatt csak alacsonyabb béreket kínáló állásokra jelentkeznének, és ezáltal akkor is hátrányos helyzetbe kerülnek, ha a munkáltatók valójában nem preferálják a másik csoportot. Az is lehetséges, hogy a kisebbségek emiatt kevesebbet fektetnek emberi tőkéjükbe, amint azt később tárgyaljuk.

8 *Lang–Manove* (2006), valamint *Hanna–Linden* (2009) szintén a munkapiac előtti diszkriminációt vizsgálják.

ják. A jelen alfejezetben először ezt a két típust mutatjuk be, majd leírjuk a szegregáció jelenségével foglalkozó elméleteket is.

Ízlésalapú diszkrimináció

A modellek első fajtájának alapfeltevése, hogy a munkapiac többségi résztvevői egyéni preferenciáik alapján nem kívánnak a kisebbségi csoport tagjaival együtt dolgozni, mivel előítéllettel viseltetnek velük szemben. Ennek az ízlésbeli sajátosságnak nincsen más racionális, illetve gazdasági alapja, csak az előítéletes egyéni preferenciák, tehát akkor is fellép, ha a dolgozói csoportok átlagos határtermelékenysége egyenlő. Ezt a modellt először *Becker* (1957), (1971) mutatta be, azóta a legjobban ismert diszkriminációs modellként számtalan empirikus kutatás alapja.⁹ Becker a diszkrimináló személye szerint három típust különböztetett meg: a munkáltatói, a munkatársi, illetve a vásárlóktól származó diszkriminációt, ezek közül a munkáltatói diszkriminációt leíró modellt elemezték a legtöbbet.

A *munkáltatói ízlésen alapuló diszkriminációs modellben* a munkáltató számára a kisebbségi dolgozók foglalkoztatásának a béren felül pszichikai jellegű többletköltsége is van, vagyis hasznossági függvényét kisebbségi alkalmazottainak száma (vagy aránya) negatívan befolyásolja. Ebben a helyzetben a diszkriminatív preferenciákkal rendelkező munkáltatók csak akkor foglalkoztatnak kisebbségi dolgozókat, ha ezek bére kisebb, mint a többségi dolgozók bére (feltételezzük, hogy a többségi és kisebbségi dolgozók határterméke azonos, vagyis ugyanolyan jó munkások). A piacon bérkülönbség keletkezik a csoportok között akkor, ha a diszkriminatív munkáltatók aránya elég magas ahhoz, hogy a többségi dolgozók bérével egyező bérszintnél a kisebbségi dolgozók iránti kereslet kisebb legyen, mint a kínálat. Minél intenzívebb a kisebbség elleni előítélet mértéke, valamint a diszkrimináló munkáltatók száma, annál nagyobb lesz a bérkülönbség a csoportok között. A kisebbségi dolgozókat a legkevésbé előítéletes cégek foglalkoztatják, amely munkapiaci szegregációhoz vezet. Ha például feltételezzük, hogy a munkáltatók előítéletes gondolkodása összefügg a foglalkozással (például nem kívánnak kisebbségi dolgozókat vezetői pozícióban látni), foglalkozásszintű szegregációt figyelhetünk meg.

A Becker-modellből az következik, hogy a diszkrimináló cégek alacsonyabb profitot érnek el, mint a diszkriminációt mellőző vállalatok, mivel a diszkriminatív preferenciák költségesek: az ilyen munkáltatók nem alkalmazzák a kisebb bérű kisebbségi dolgozókat, és ezt profitjuk bánja. Ha a vállalatok termékpiacán tökéletes verseny van, hosszú távon a diszkrimináló cégek kiszorulnak a piacról, és a csoportok közötti bérkülönbségek csökkennek, habár vannak olyan esetek, amelyekben a piaci verseny nem csökkenti a diszkriminatív bérezést. Például ha a diszkrimináló vállalatok fedezni tudják költségeiket (tehát rövid távú profitjuk pozitív), akkor rövid távon a verseny jelenléte

⁹ Lásd *Altonji–Blank* (1999) összefoglaló tanulmányát.

mellett is diszkriminálhatnak – ennek ára az, hogy hosszú távú profitjuk nem lesz pozitív, vagyis tőkebefektetéseiknek nem lesz pozitív hozama.

A verseny diszkriminációt csökkentő hatása csak a munkáltatói diszkrimináció esetében érvényesülhet, mivel a dolgozók, illetve vevők előítéleteit a munkáltató nem képes befolyásolni. Ilyen esetben a munkatársak hasznossága kisebb, ha a kisebbségi csoport tagjaival kell együtt dolgozniuk a munkahelyen, a vevők hasznossága pedig alacsonyabb, ha a kisebbségi csoportba tartozó dolgozótól vesznek terméket.¹⁰

Az előítéletes vevők akkor hajlandók a terméket kisebbségi dolgozótól vásárolni, ha kevesebbet kell fizetniük érte, ezáltal a kisebbségi dolgozók munkapiaci értéke (keresletük) alacsonyabb az olyan foglalkozásokban, ahol a vevőkkel érintkezniük kell. A vásárlói diszkrimináció ezért akkor vezet bérkülönbséghez a dolgozói csoportok között, ha a kisebbségi dolgozók számára nincs elég olyan foglalkozás, ahol nem kell érintkezni a vevőkkel, illetve ahol csak kisebbségi vagy nem előítéletes vevőket szolgálnak ki (*Holzer–Ihlanfeldt*, 1998). Mivel a vállalatok a vásárlói diszkrimináció esetében nem viselnek többletköltséget – a vásárlók többet hajlandók fizetni azért, hogy többségi dolgozótól vásároljanak –, a termékpiacon verseny nem csökkenti az ilyen típusú diszkriminációt.

A *munkatársi diszkrimináció* csak akkor vezet csoportok közötti bérkülönbségekhez, ha a munkakeresés költséges, és ha a dolgozók adottságai és preferenciái a foglalkozásokat illetően nem egyenlően oszlanak el a csoportok között. Ha ezek a feltételek nem állnának fenn, a cégek egyszerűen szegregált csapatokban végeztetnék a munkát, és nem alakulna ki bérkülönbség. Ha azonban a kisebbségi csoportban például nincs elég magas képzettségű munkaerő, és a magasan képzett többségi dolgozók előítéletesek, akkor valamennyi alacsony képzettségű kisebbségi dolgozónak az előítéletes többségi dolgozókkal kell együtt dolgozni, akik ezért magasabb bért igényelnek. Ekkor az alacsony képzettségű kisebbségi dolgozók kevesebbet keresnek, mint az alacsony képzettségű többségi dolgozók. A képzettség megszerzésének bérhoza az azonban ekkor magasabb a kisebbségi dolgozók esetében. Ha a képzettség megszerzésében nincsenek piaci korlátok, idővel a két csoport közötti különbségek csökkennek, és a piacon szegregációt figyelhetünk meg, bérkülönbségek nélkül.

Statisztikai diszkrimináció

Az eddig tárgyalt modellekben a diszkriminációt a szereplők ízlése indukálta: valamilyen, a modellben nem tárgyalt (exogén) ok miatt egy adott csoport tagjai nem kedveltek, és emiatt csak kompenzáció ellenében hajlandók kapcsolatba lépni velük. A diszkrimináció másik fajtája, a statisztikai diszkrimináció nem a többség preferenciái, hanem információs aszimmetria miatt alakul ki (*Phelps*, 1972; *Arrow*, 1973). Új munkaerő felvétele esetén például

¹⁰ Ezek az esetek szimmetrikusak is lehetnek, vagyis nemcsak a többség, hanem a kisebbség is „diszkriminál”, és nem hajlandó együtt dolgozni többségi munkásokkal vagy vásárolni tőlük.

igen életszerű az a feltevés, hogy a munkaadó csak korlátozottan képes felmérni a jelölt termelékenységét. Ha nem megfelelő dolgozót vesz fel, az extraköltséget jelent számára – mivel a dolgozó nem alkalmas, el kell bocsátani, és újat kell keresnie, akinek meg kell szoknia új környezetét, valamint betanítási költségei is vannak. Hogy a többletköltséget elkerülje a munkavállaló, figyelembe vesz olyan ismérveket is, amelyek korrelálnak a termelékenységgel, de nem tökéletesen írják azt le. Ilyen lehet például a nem vagy a faji hovatartozás. Ha a munkaadók tudják (vagy tudni vélik), hogy a kisebbségi munkavállalók átlagos termelékenysége alacsonyabb, mint a többségi csoporthoz tartozó munkavállalóké, akkor a børszint információként használhatják fel akkor, amikor felvételi döntésüket meghozzák, és az átlagosan rosszabb termelékenységű dolgozókat hátrányosan különböztetik meg. Mivel nem egyéni, hanem csoportjellemzőkhöz folyamodnak, diszkriminálni fogják az adott fajhoz tartozó munkavállalókat: a csoport átlagos (vélt) termelékenységéből méri fel a dolgozó egyéni termelékenységét. Meg kell jegyeznünk azt, hogy ebben a gondolatmenetben a munkaadónak semmi baja nincs a kisebbséggel, csupán azért diszkriminál, mert az átlagosan kisebb költségekkel jár. Azt is vegyük észre, hogy ha tökéletes információ állna a munkaadók rendelkezésére, nem diszkriminálnának.

Ez a fajta diszkrimináció abból a szempontból jobb, mint az ízlésen alapuló, hogy elvileg nincs senkinek sincs kifogása a kisebbségek ellen, csak várható költségeket minimalizálják. Tehát ha egy kisebbségi dolgozóról kiderül, hogy jól dolgozik, a munkaadó felveszi vállalatához, vagy ott fogja tartani, míg ez az ízlésen alapuló diszkrimináció jelenlétében nem teljesül. A statisztikai diszkrimináció mértéke tehát változhat, ha a munkaadó információs halmaza bővül. Ha például egy dolgozónak megfigyelheti termelékenységét (például próbaidőre felveszi), akkor dönthet a próbaidő alapján, és nem a faji vagy nemi átlagos termelékenység alapján (*Altonji–Pierret*, 2001). A dolgozó múltbeli, más munkahelyeken nyújtott teljesítménye is fontos információt nyújthat a munkaadó számára, és csökkentheti a statisztikai diszkriminációt. Tehát ez a fajta diszkrimináció a leginkább a fiatal munkavállalókat sújtja, akik először lépnek be a munkapiacra.

Ez a fajta diszkrimináció azonban racionális döntéseken (költségminimalizáláson) alapul, és ha a termelékenység átlagosan valóban különbözik a két csoport között, akkor nagyon nehéz megszüntetni. Ha például a fiatal női munkavállalók jelentős hányada nagy valószínűséggel néhány éven belül gyermeknevelés miatt elhagyja munkahelyét, ez igen nagy költséget ró a vállalatra, és ezt figyelembe veszik mind a felvételi döntésekben, mind a fizetések meghatározásában.¹¹ A diszkrimináció azokkal a fiatal nőkkel szemben valósul meg, akik nem akarnak gyermeknevelési szabadságra menni.

Tehát az a probléma, hogy a munkaadók nem a dolgozó egyéni termelékenységével teszik a béreket egyelővé, hanem a várható termelékenységgel. Így azok

11 Fontos az is, hogy ha az összes fiatal nő elmenne gyermeknevelési szabadságra, nem beszélhetnénk diszkriminációról, mivel a jelzés (az, hogy fiatal nők) munkakapcsolatuk várható hosszát tökéletesen becsülné.

a kisebbségi munkavállalók, akik ugyanolyan termelékenyek, mint a többséghez tartozó dolgozók, hátrányos megkülönböztetésben részesülnek.¹²

Eddig azzal a feltételezéssel élünk, hogy a kisebbségi és a többségi dolgozók valós vagy vélt átlagos termelékenysége exogén okok miatt különbözik. Ha feloldjuk ezt a hipotézist, a helyzet tovább romlik. Ha a többségi társadalom úgy véli, hogy a kisebbségi dolgozók képességei elmaradnak a többségi dolgozókéétól, ez önbeteljesítő jóslatként működhet azáltal, hogy a többség negatív véleménye hat a kisebbség költségeire és ennek következtében magatartására, amint azt a következő példák illusztrálják.¹³

Tegyük fel, hogy a többség véleménye szerint a kisebbség átlagosan figyelmetlenebb, és ezért gyakrabban követ el hibákat. Egy munkaadó, aki betanuló munkásokat ellenőriz, nem tudja pontosan, hogy miért követett el hibát a dolgozó (vagyis nincs teljes információ birtokában). Tehát nem tudhatja, hogy azért hibázik-e, mert nem veszi a fáradságot arra, hogy figyelmesen dolgozzon, vagy csupán rossz napja volt. Ha a dolgozó a kisebbség tagja, a munkaadót a kisebbségről alkotott előítéletei arra fogják késztetni, hogy azt gondolja, azért hibázott, mert figyelmetlenebb. Tehát a munkaadó ugyanazt az információt – a hibák számát – másképpen értékeli egy többségi és egy kisebbségi dolgozó esetében, és a kisebbségi dolgozó munkaszerződését már alacsonyabb hibaszámnál felbontja. Ha ezt a kisebbségi dolgozó észreveszi, tudni fogja, hogy kisebb a valószínűsége annak, hogy munkában maradhat a betanulás után (amit tekinthetünk a nagyobb figyelem gyümölcsének). Mivel kisebb a valószínűsége annak, hogy a nagyobb figyelemmel elérí célját, a kisebbségi dolgozó úgy dönthet, hogy nem éri meg figyelni, úgyis nagy az esélye annak, hogy elbocsátják (mivel valamennyi hibát óhatatlanul elkövet majd). Ennek pedig az lesz az eredménye, hogy a kisebbségi munkások átlagosan több hibát követnek majd el, mivel nem érdemes odafigyelniük. Tehát a munkaadó előítéletes gondolkodása igazolódik: úgy gondolta, hogy a kisebbségi dolgozók figyelmetlenebbek, mint a többségi munkások, és ezt tapasztalatai igazolták is.¹⁴

Nemcsak a negatív, hanem a pozitív diszkrimináció is hasonló folyamatokat indíthat be. Loury egyik példája a fekete diákok pozitív megkülönböztetését tárgyalja az iskolai felvételen. Amennyiben a fekete diákok alacsonyabb pontszámmal is bejuthatnak egy iskolába, mint fehér társaik, tudni fogják, hogy nem kell annyira felkészülniük a vizsgákra, mint ők, mivel nekik megkönnyítették a felvételt. Tehát valóban alacsonyabb pontszámmal jutnak majd be, és a fehérek várákozásai ismét beigazolódtak.

Fontos észrevenni, hogy ez a modell beleillik a racionális egyének haszonmaximalizáló paradigmájába. A munkaadó exogén okok miatt úgy látja, hogy a kisebbségi munkavállaló átlagosan kevésbé termelékeny, mint a többségi. Ez a várákozás befolyásolja döntéseit, amely befolyásolja a kisebbségi dolgozó döntéseit a kifejtett munkamennyiségről, odafigyelésről vagy más, a munkát

12 A fenti gondolatmenetet az élet más területeire is lehet alkalmazni: a hitelpiacra, amennyiben a bankok feltételezik, hogy a kisebbségek nagyobb valószínűséggel mulasztják hiteltörlesztésüket, mint a többséghez tartozók, vagy a kiadó lakások piacán, amennyiben a főbérlok feltételezik, hogy a kisebbségek átlagosan kevésbé vigyáznak a lakásra, mint a többségiek.

13 Az előítéletek hatásait a kisebbség döntéseire *Loury* (2006) tárgyalja részletesen. Ennek a könyvnek a megfelelő részét összegezzük a következőkben.

14 Egy másik példa: ha a dolgozó ittasan megy be munkahelyére, ha a munkaadónak előítéletei vannak a kisebbségről, akkor tekintheti már az egyszeri ittas állapotot is úgy, hogy a dolgozó részeges. Ha ez egy többségi dolgozóval történik meg, esetleg elnézi neki, mert azt gondolja, hogy családi problémája volt, vagy éppen valakinek a születésnapját ünnepelték. Mivel a kisebbségi dolgozó érzi az őt sújtó előítéletet, nem tartja majd érdemesnek figyelni arra, hogy ne menjen ittasan dolgozni (hacsak nem tökéletesen absztinens), mert már az első alkalomnál rástűtik a bélyeget, hogy ő részeges. Ez pedig megint csak munkaadót erősíti meg előítéletében: a kisebbségi dolgozók gyakran öntenek fel a garatra – éppen az történt, amire számított.

befolyásoló, egyéni költségekkel járó jellemzőkről. Olyan módon változtatja meg ezeket a jellemzőket a kisebbségi csoport tagja, hogy a munkaadó várakozásai beteljesülnek. Az egész társadalom egy rossz, de stabil egyensúlyba kerül, amelyben a kisebbségi csoport negatívan megkülönböztetett, és ez negatívan hat ki termelékenységére.

Hogyan lehet megszakítani ezt az ördögi kört? Ha a döntéshozók sokan vannak, valószínűleg nem lehet sokat tenni, mivel mindenkinek elemi érdeke, hogy fenntartsa döntéseit. Ha azonban a döntéseket egy intézmény – például a kormányzat – hozza, akkor lehetséges a változás, mivel ez a döntéshozó figyelembe veheti a többségi előítéletek hatásait a kisebbség viselkedésében, és tehet ez ellen (*Coate–Loury*, 1993).¹⁵ Ez akkor valósulhat meg, ha a kormányzat képviselői úgy gondolják, hogy a kisebbségek rossz teljesítménye mögött a negatív visszacsatolási mechanizmus áll, és nem valamiféle exogén különbség, például kulturális különbségek (*Loury*, 2006). Ebben az esetben az állami döntéshozók nem tekintik magától értetődőnek a munkapiaci aktivitásbeli vagy bérkülönbségeket a többségi és a kisebbségi csoportok között, és hasznos feladatnak tartják azt, hogy erőfeszítéseket tegyenek ennek megszüntetésére. Ha azonban a döntéshozók is úgy gondolják, hogy a kisebbségi csoport átlagosan kevésbé termelékeny, mint a többségi, nem tartják majd szükségesnek a beavatkozást, mivel világképükbe beleillik az, hogy a kisebbségek átlagosan kevesebbet keresnek.¹⁶ A kormányzatnak tehát nagy felelőssége van abban, hogy megszüntesse a diszkriminációt. A legfontosabb azonban az, hogy megváltoztassák a kisebbségek helyzetét, hogy valóban ne legyen alapja a többségiek előítéleteinek. Itt elsősorban a kisebbségek munkapiacra lépést megelőző szegregált helyzetére gondolunk, például az iskolázottságra és a környezetre, amiben felnőnek. Például *Heckman* (1998) úgy véli, hogy ez sokkal fontosabb kormányzati feladat, mint az antidiszkriminációs intézkedések.

Szegregáció

A foglalkozási szegregációnál azt vizsgáljuk, hogy a kisebbségi csoportok miért koncentrálnak általában bizonyos foglalkozásokba. Ennek számos különböző oka is lehet (*Altonji–Blank*, 1999): lehetséges, hogy a munkáltatói diszkrimináció bizonyos foglalkozásokban erősebb, mint másokban, ezért a kisebbségi dolgozók inkább a kevésbé diszkriminált állásokba tömörülnek. Az is lehet, hogy a csoportok között különbségek vannak abban, hogy mely foglalkozások elfogadottabbak társadalmilag vagy a csoport tagjai egyes állásokat jobban kedvelnek. A jogi és intézményi keret egyes esetekben korlátozhatja adott csoportok lehetőségeit bizonyos foglalkozások elérésében. Végül a munkapiacra lépést megelőző csoportok közötti különbségek, amelyekről már beszéltünk, eltérő komparatív előnyt jelentenek a különböző foglalkozásokban. Hangsúlyozzuk, hogy ezek a munkapiacra lépést megelőző, illetve

15 Kormányzati koordinációval atomizált döntéshozók esetében is megtörhető a statisztikai diszkrimináció, ez a szerepe például az antidiszkriminációs törvényeknek.

16 Elképzelhető, hogy az előítéletek különbözősége miatt változott meg a nők helyzete a munkapiacra az egyesült államokbeli feketékéhez vagy a közép-kelet-európai romákéhoz képest. Míg a nők helyzete látványosan javult az utóbbi néhány évtizedben, a kisebbségeké nem, és lehet, hogy azért, mert a kormányzat és az emberek nem hiszik, hogy a férfiak és nők között komoly kulturális különbségek lennének, míg a kisebbségek esetében igen.

preferenciabeli eltérések szintén lehetnek endogének, és nem feltétlenül függetlenek a diszkriminációtól.

A munkapiaci diszkrimináció empirikus mérése

Ahogy azt bemutattuk, a munkapiaci különbségek önmagukban nem feltétlenül jelentik azt, hogy a kisebbségi csoport elleni diszkrimináció létezik, még akkor sem, ha a legfontosabb megfigyelhető tulajdonságokban lévő különbségek hatását is figyelembe vesszük. Ebben a fejezetben bemutatjuk a diszkrimináció mérésének módjait és annak kritikáját is.

Klasszikus béregyenlet, egyéni termelékenység mérése

A munkáltatói diszkrimináció mérésére a munkapiaci kutatásokban világszerte a legáltalánosabban használt módszer a tradicionális béregyenlet. A becslésben azok a tulajdonságok szerepelnek béreket magyarázó változóként, amelyek leírják a dolgozók megfigyelhető termelékenységét, ilyen például az iskolázottság és a munkapiaci tapasztalat. A béregyenletben ezenkívül a kisebbségi csoportba való tartozást jelző változók is szerepelnek. Ha azt feltételezzük, hogy a megfigyelt dolgozói tulajdonságok jól mérik a termelékenységet, illetve hogy ezeken a változókon kívül nincs a csoportok között szisztematikus különbség a termelékenységben, a csoportokat jelző változók becsült együtthatói informálnak a diszkrimináció mértékéről. Ez a feltételezés azonban – számos, a munkapiaci különbségek többi oka között már említettek miatt – túl erős: a csoportok között minden valószerűség szerint léteznek nem megfigyelhető különbségek, amelyek befolyásolják a termelékenységüket. Ebben az esetben az ugyanolyan megfigyelhető adottságú dolgozók valójában nem egyformán termelékenyek, amit tükröz a kevésbé termelékeny csoport alacsonyabb bére is, nem pedig azt, hogy a többségi csoport hátrányos helyzetbe taszítja őket.

A béregyenletet alkalmazó kutatásokat foglalja össze *Jarrell–Stanley* (2004), *Weichselbaumer–Winter-Ebmer* (2005) és *Kunze* (2008). Ezek a kutatások a témában készült nemzetközi tanulmányok összehasonlítása alapján elemzik azokat a különbségeket a becsült diszkrimináció mértékében, amelyek az adatok minőségéből és a módszertanból adnak. Az úgynevezett metaanalízis során a szerzők összegyűjtik a diszkrimináció (pontosabban a nem megmagyarázott bérkülönbség) különböző tanulmányokban becsült értékét, és megvizsgálják, hogy miként befolyásolják a becslés során használt adatok típusai, a módszertan és a mintaválasztás a becslési eredményt, illetve milyen irányú hibához vezethetnek. A metaanalízis-eredmények rámutatnak a diszkrimináció béregyenletből történő empirikus becslésének főbb hibaforrásaira.

Legfontosabb ezek közül a bérváltozó típusa: ha az órabér helyett a havi fizetés a becslés alapja, a diszkrimináció mértékét túlbecsülhetjük, mivel a nők gyakran kevesebb órát dolgoznak, mint a férfiak, és a havi bérük emiatt ala-

csonyabb lehet. Szintén a diszkrimináció túlbecsléséhez vezet a valós munkapiaci tapasztalat hiánya, amely a nők esetében adott korosztályban általában alacsonyabb.

A diszkrimináció becsült mértéke jelentősen különbözhet, ha a becslést valamilyen okból szűkebb mintán végzik: számos kutatás csak bizonyos foglalkozásokon belül, csak a nem házas, illetve a munkapiacra frissen belépett dolgozók körében vizsgálja a csoportok közötti különbségeket. A munkapiaci szelekció hatását szintén figyelembe kell venni, bár *Jarrell–Stanley* (2004) az ebből fakadó hiba mértékének az időbeli csökkenését hangsúlyozza. Meglepő, hogy az eredmények összevetése alapján a béregyenlet becslésére használt ökonometriai módszer nem befolyásolja jelentősen az eredményt, az eddig említett adatbeli különbségeknek sokkal nagyobb szerepük van.

Végül igen érdekes jelenség, hogy a kutatók neme is befolyásolja az eredményt: a csak férfiak által készített tanulmányok általában magasabb diszkriminációt találnak, mint a vegyes, illetve a csak nők által végzett kutatások, amire *Jarrell–Stanley* (2004) szerint az lehet a magyarázat, hogy a férfiak a saját előítéleteiktől tartva akaratlanul is igyekeznek valamilyen szintű diszkriminációra utaló eredményt „kihozni” az adatokból.

A béregyenletek másik nagy hátránya, hogy hibásak lehetnek a nem megfigyelhető termelékenységből adódó becslések. Mivel ez okozza az egyik legnagyobb problémát, néhány kutatás megpróbálja kihasználni azokat a speciális helyzeteket, ahol az elemző rendelkezésére állnak az egyéni termelékenységre vonatkozó adatok. Ezek a kutatások általában csak egy vállalatra vagy speciális iparágra vonatkoznak, így nem vonhatók le egyértelmű következtetések a munkapiac egészére. Az egyik ilyen irányzat a sportolók körében elemzi a diszkriminációt, mivel a sportolók sikere (termelékenysége) könnyen mérhető. *Kahn* (1991) összefoglaló tanulmánya szerint ezek a tanulmányok általában rámutatnak a diszkrimináció létére: például a nők teniszversenyeinek összdíjazása alacsonyabb, mint a férfiaké, pedig az adatok szerint a nők legalább annyi nézőt és bevételt vonzanak a meccsre, mint a férfiak. Egy másik irányzat kutatásai olyan munkakörökben vizsgálják a diszkrimináció mértékét, ahol a dolgozók termelékenysége az általuk termelt darabszám alapján mérhető. Eredményeik a nők és az alacsonyabb rangú társadalmi csoportok (kaszatok) elleni diszkriminációra utalnak. *Wolfers* (2006) az ügyvezető neme szerinti diszkriminációt vizsgálja a cégek részvényeinek várható értéke alapján. Ha a piacon a női vezetők képességeit szisztematikusan alulbecslik, az általuk vezetett cégek a valóságban a vártnál jobban szerepelnének. A tanulmány eredménye azonban nem talál erre utaló bizonyítékot. *Donald–Hamermesh* (2004) az American Economic Association választási eredményei és a jelöltek – idézettségben mért – termelékenysége alapján mutatja be a diszkrimináció mérésével kapcsolatos problémákat. Az adatok alapján a választásokon a nők nagyobb eséllyel nyernek, mint az ugyanannyira idézett férfiak. Bár ez első

ránézésre a nők iránti pozitív diszkriminációra utalhat, a szerzők arra hívják fel a figyelmet, hogy ennek más oka is lehet: a termelékenységet befolyásoló többi adat hiánya (például a nők jobb kommunikációs készségéről, szervezői készségéről). A termelékenységet befolyásoló tényezők köre nem egyértelmű, és ezek pontos megállapítása nélkül nem lehet meghatározni, hogy egy adott helyzetben a megfigyelt különbségek mely része tudható be a diszkriminációnak, illetve a hiányzó adatoknak – még akkor is, ha a termelékenység többé-kevésbé jól mérhető.

A termelékenység mérésének problémáit *Biddle–Hamermesh* (1994) úgy oldja meg, hogy olyan diszkriminációt vizsgál, amelyik csak részlegesen korrelál a termelékenységgel. A tanulmány azt elemzi, hogy az emberi szépség milyen hatással van a bérekre. Ennek a jellemzőnek előnye az, hogy valószínűleg csak olyan foglalkozásokban van hatása a termelékenységre, ahol a dolgozó emberekkel lép kapcsolatba (például elad valamit). Mivel ez könnyen kiszűrhető, viszonylag pontosan mérhető a diszkrimináció mértéke. A szerzők azt találják, hogy az átlagnál csúnyább emberek és az átlagnál szebb emberek közötti bérkülönbség jelentős: 12 százalékpont körüli. A becsült „szépségprémium” nem függ a dolgozók nemétől. A tanulmány nem ad választ arra a kérdésre, hogy milyen jellegű ez a fajta diszkrimináció, ízlésalapú vagy statisztikai, pedig mindkettő lehetséges. Az emberek általában szívesebben dolgoznak együtt jóképű férfiakkal és csinos nőkkel, és az is bizonyított, hogy a jó tulajdonságokat agyunk gyakran racionális ok nélkül is összekapcsolja: ösztönösen úgy képzeljük, hogy aki szép, az termelékeny is. Ez a tévhit, és az ezzel járó bánásmód azonban kihat az átlagnál szebb emberekre, és önbizalmuk bizonyítottan nagyobb, mint a többi emberé, amely gyakran előnyt jelent a munkapiacra (ez a jelenség hasonlít az előző fejezetben tárgyaltakhoz, amikor a pozitív vagy negatív megkülönböztetés befolyásolja a kisebbség viselkedését).¹⁷

A bérek és a munkaadó információs halmazának kapcsolata

Amint azt a statisztikai diszkrimináció elméleti bemutatásakor taglaltuk, ez a fajta diszkrimináció függ a munkaadó információs halmazától. Ha a munkaadó tökéletes információval rendelkezne a dolgozók termelékenységéről, nem használná fel a kisebbségi jeleket (és közvetve a csoport átlagos termelékenységét) a dolgozók szűrésére. *Holzer és szerzőtársai* (2006) elemzése az egyik első kísérlet a statisztikai diszkrimináció elkülönítésére egyéb hatásoktól, amelyek szintén bérkülönbségekhez vezethetnek a többség és kisebbség tagjai között. Ötletük a következő: ha a munkaadók egy könnyen megfigyelhető, a termelékenységgel nem tökéletesen korreláló jellemző szerint állapítják meg a dolgozók bérét munkába állásuk idején, akkor idővel ennek az ismérvnek a hatása csökken, ahogy a munkaadó egyre jobban megismeri dolgozói valós termelékenységét. Lefordítva ezt regressziós nyelvezetre, annyit jelent, hogy egy béregenletben a faj hatásának időben csökkennie kell, ha olyan változó-

¹⁷ *Mobius–Rosenblat* (2006) ezeket a hatásokat különíti el egy szintén a szépség bérekre gyakorolt hatását vizsgáló kísérletben. Eredményül a szerzők azt kapták, hogy a szépség nem hat a termelékenységre, de pozitívan hat a bérekre, valamint a dolgozók önbizalmának is pozitív hatása van a bérekre. Tehát a szép emberek nemcsak jobb bánásmódban részesülnek, mint a kevésbé szépek, hanem a szépség olyan módon befolyásolja viselkedésüket, amely tovább mélyíti a különbségeket a csúnya és szép emberek között.

ra is kontrollálunk, amelyik leírja a termelékenységet, de a munkaadó nem figyelheti meg a felvétel idején, csak lassan szerez tudomást róla. A módszer tehát megoldást nyújt a diszkrimináció alapvető empirikus dilemmájára. Arra, hogy azért mérünk-e korrelációt a bérek és kisebbségi státus között, mert a munkaadók diszkriminálnak, vagy azért, mert a kisebbségi státus korrelál egy termelékenységet leíró jellemzővel, amelyet a munkaadók ismernek, de a kutató számára nem látható. A szerzők az egyesült államokbeli feketék statisztikai diszkriminációját elemzik, és nem látják igazoltnak, hogy a munkaadók statisztikailag diszkriminálnának a fekete munkásokkal szemben.

Holzer és szerzőtársai (2006) is a többletinformáció hatását vizsgálta, de nem a bérekre, hanem a vállalatok munkafelvételi stratégiájára. A szerzők azt tanulmányozták, hogy mennyiben befolyásolja a fekete dolgozók felvételét az, ha a munkaadó informálódhat a pályázók priuszáról. A kérdést elméletileg nem lehet megválaszolni, mivel – mint oly sokszor a gazdasági problémákban – két ellentétes hatás jelenik meg. Mivel a feketék számarányukhoz viszonyítva sokkal gyakrabban börtönviseltek, mint a fehérek, az információ az előéletükről nagyobb arányban befolyásolja felvételüket, mint a fehér dolgozókéét. Ha azonban a munkaadók a børszín alapján szelektálják a dolgozókat – mivel ez információt ad annak valószínűségéről, hogy a dolgozó börtönviselt-e –, akkor azokat a feketéket is sújthatja az információ hiánya a büntetett előletről, akik nem voltak korábban büntetve. A tanulmány eredményei szerint abban az esetben, amikor a munkaadó tudomást szerezhet a dolgozó előéletéről, sokkal valószínűbb, hogy fekete dolgozókat vesz fel. Ez egyrészt azt jelenti, hogy az információ hiányában a munkaadók valóban felhasználják a børszint arra, hogy megbecsüljék a dolgozó termelékenységét (például azt, hogy mennyire agresszív vagy hogy hajlamos-e a lopásra), de azt is, hogy nem alkalmaznak ízlésalapú diszkriminációt, mert ha kapnak információt a dolgozó valószínű termelékenységéről, a feketék munkába állási lehetőségei javulnak.¹⁸

Dekompozíciós eljárások

A béregyenletek becslése szorosan kötődik *Oaxaca* (1973) dekompozíciós módszeréhez, amivel a kisebbségi és többségi dolgozók közötti teljes bérkülönbséget két részre bonthatjuk: arra a részre, amelyet a dolgozók tulajdonságainak különbözősége megmagyaráz, valamint a megmagyarázatlan bérkülönbségre. A teljes bérkülönbség egy része abból adódik, hogy a két csoport különbözik egymástól mérhető tulajdonságaikban. A bérkülönbségeknek az a része, amelyet ezek az eltérések magyaráznak, nem tudhatók be a munkapiaci diszkriminációnak. A megfigyelhető emberitőke-változók két csoport közötti átlagos eltérése alapján kiszámolhatjuk, hogy mekkora a megmagyarázható rész. Ehhez szükséges a tulajdonságok hozamainak (árainak) becslése. Ezeket a becslést értékeket általában a többségi dolgozók mintáján becslést béregyenlet együttthatói adják meg: feltételezzük, hogy a többségi dolgozók

18 Az egyéni termelékenység pontos becslésének hatásait a felvételi valószínűségekre elemzi *Autor–Scarborough* (2008), és arra a következtetésre jutnak, hogy ez nem csökkenti a feketék munkába állási valószínűségét, de a vállalat termelékenységét pozitívan befolyásolja.

tulajdonságait a piac a diszkrimináció nélküli árakkal jutalmazza.¹⁹ A tulajdonságok csoportok közötti átlagos különbségének és a diszkrimináció nélküli áraknak a szorzata adja a teljes bérkülönbség azon részét, amely nem a diszkrimináció, hanem a dolgozók adottságaiban meglévő különbségek következménye. Ha ezt kivonjuk a teljes bérkülönbségből, megkapjuk azt a részt, amit nem magyaráznak meg a dolgozók emberi tőkéjének különbségei.²⁰ Ezt a fennmaradó bérkülönbséget gyakran értelmesszik a diszkriminációs komponensként. Az elnevezés azonban több okból is félrevezető, mivel ez a komponens mást is tartalmaz. Ha a béregyenletben szereplő kontrollváltozók nem mérik pontosan a dolgozók termelékenységét (és általában ez a helyzet), a megmagyarázatlan bérkülönbség mindazokat a hatásokat tartalmazza, amelyek befolyásolják a dolgozók béreit, de nem ismertek a kutató előtt. Például a már említett esetben, ha az azonos tulajdonságokkal (végzettséggel, tapasztalattal) rendelkező nők kevésbé termelékenyek, mint a férfiak, mert a munkájukba kevesebb energiát fektetnek különböző okok miatt (munkán kívüli kötelezettségek stb.), a megmagyarázatlan bérkülönbség ezt a különbséget is tartalmazza, és a diszkrimináció mértékét túlbecsüljük. A megmagyarázatlan komponens tehát tartalmazza a nem megfigyelhető termelékenységbeli, valamint a preferenciákban lévő különbségeket is. Ez a módszer azonban nem veszi figyelembe azt a lehetőséget sem, hogy a diszkriminációval kapcsolatos feltételezések befolyásolják a dolgozók képzésbe való befektetési döntéseit is (ezáltal befolyásolják a dolgozók megfigyelt tulajdonságait). Ha egy kisebbséghez tartozó egyén úgy gondolja, hogy a tanulással nem lesz akkora bérnövekménye, mint egy többségi dolgozónak, elképzelhető, hogy emiatt nem tanul tovább. Ez a béregyenlet becslésének szempontjából azt jelenti, hogy az iskolázottság endogén változó, és ez a diszkrimináció mértékének hibás becsléséhez vezethet.

19 A diszkrimináció nélküli árak kiválasztása nem egyértelmű, mivel elképzelhető, hogy a többségi csoportnak például magasabb árakat fizetnek, mint ha nem létezne diszkrimináció, így a becsült árak sem felelnek meg a célra. A dekompozíció eredményei függenek attól, hogy milyen referenciaárakat használunk.

20 A dekompozíciós módszereket és azok problémáit *Grims-haw–Rubery* (2002) foglalják össze.

21 *Hunt* (2002) jól illusztrálja a szelekció figyelembevételének fontosságát: Kelet-Németországban az első pillantásra pozitívnak tűnő tíz százalékpontos csökkenés a teljes női-férfi bérkülönbségben nagyrészt az alacsony képzettségű nők munkapiacra való kiszorulásának a következménye.

A béregyenlet és dekompozíciós módszernek egy másik jelentős problémája a munkapiaci szelekció miatt kialakuló becslési hiba. A munkapiacra való belépést a különböző csoportok nem egyenlő valószínűséggel választják, ezért a béregyenletek becslésére használt minta nem reprezentatív a teljes népességre vonatkozóan. A legtöbb országban az alacsony képzettségű nők nagyobb eséllyel hagyják el a munkapiacot, mint a többi csoporthoz tartozók. Mivel a bérkülönbségek vizsgálatakor arra vagyunk kíváncsiak, hogy a piac milyen béreket fizet a teljes női és férfi populációnak, a dolgozók mintáján végzett becslés félrevezető lehet.²¹ A *Juhn–Murphy–Pierce* (1991) által bemutatott dekompozíciós módszertan az Oaxaca-módszer legismertebb alternatívája, amelyet a bérkülönbségek nemzetközi összehasonlítására és az időbeli változások vizsgálatára is használnak. Az Oaxaca-féle dekompozíció nem veszi figyelembe a béreeloszlások időbeli változásának azt a hatását a bérkülönbségekre, amikor egy tulajdonság hozama megváltozik. A nőknek például általában kevesebb a munkapiaci tapasztalatuk, és bizonyos iparágakban dolgoznak.

Ha megnő a munkatapasztalat munkapiaci hozama, vagy az iparágak közötti bérkülönbség, ez a nemek közötti bérkülönbség növekedéséhez vezet. Juhn és szerzőtársai ezt a hatást is különválasztják, a teljes bérkülönbséget négy részre bontják. Az első rész a megfigyelhető tulajdonságok változásainak hatását méri, a második a megfigyelhető tulajdonságokért fizetett árak változásának hatását. A harmadik komponens a nem megfigyelhető tulajdonságok változásainak hatása, és végül a negyedik rész az árak nem megfigyelhető változásának hatása. Az előzőkhöz képest a két utóbbi részre bontás az újítás, amelyben a nem megfigyelhető tulajdonságok változásának hatását is mérni tudjuk. A dekompozíciós eljárás általános hibaforrásait azonban ez a módszer is magában hordozza.

A munkapiaci szegregáció mérése

A munkapiaci szegregáció mérése általában iparági, vállalati és foglalkozási szinten történik. A béregyenletek becslésekor kétféleképpen szokták figyelembe venni a szegregációt. Az egyik módszerrel az iparágakon, cégeken, illetve foglalkozásokon belüli hatásokat mérik. Például amikor egy béregyenletben az iparági hatások szerepelnek, a női csoportot jelző kétértékű változó együtthatója az iparágakon belüli bérkülönbséget méri. Ha a nők inkább az alacsonyabb bérekkal járó iparágakban dolgoznak, és emiatt alacsonyabb az átlagbérük, ezzel a módszerrel kiszűrjük ezt a hatást, és a becsült bérkülönbség megmutatja, hogy adott iparágon belül mennyivel különbözik a nők bére a férfiakétól. Fontos kérdés ebben az esetben, hogy mennyire jogos a szelekció hatásának kiszűrése, ha a munkapiaci diszkrimináció mértékére vagyunk kíváncsiak. Ha a nők saját választásuk miatt csoportosulnak az alacsonyabb béreket kínáló iparágakba, cégekbe és foglalkozásokba (mert ezek számukra megfelelőbb körülményeket kínálnak), ezt muszáj kiszűrni a diszkrimináció becslésekor. Ha azonban a nőket a munkáltatók nem hajlandók felvenni a jobb állásokba, és ezért alacsonyabb a fizetésük, ez a diszkrimináció része, és ezt a hatást nem szabad kiszűrni.

A szegregáció mérésének másik módja az, hogy a béregyenletbe bevonjuk az adott iparágban, vállalatban, illetve foglalkozásban dolgozó nők arányát. Ezzel a módszerrel ellenőrizni lehet, hogy mennyire befolyásolja egy adott foglalkozás elnőiesedése a megfigyelt bérkülönbséget. *Groshen* (1991) például az Egyesült Államokban ezt a módszert alkalmazva, azt találja, hogy a foglalkozások elnőiesedése megmagyarázza a bérkülönbségek okainak jórészét. *Gupta–Rothstein* (2001) a dán iparági, cégszintű és foglalkozási szegregáció bérkülönbségre gyakorolt hatását vizsgálta a munkáltatói-dolgozói adatbázis összekapcsolása révén. A tanulmány szerint a foglalkozási szegregáció van a legnagyobb hatással a bérkülönbségre, az iparági és cégszintű szegregáció nagyon kis mértékben befolyásolja a női-férfi bérkülönbséget. A nők és férfiak

között az iparágakon, cégeken és foglalkozásokon belül is fennmarad a bérkülönbség egy része, ami a bérdiszkrimináció jelenségére utal.

A foglalkozási szegregáció elemzésében szét kell választani a munkáltatói diszkrimináció, a preferenciák, a képzettség, illetve a társadalmi nyomás hatását (*Johnson–Stafford*, 1998). Ez a bérek és az egyes foglalkozások kapcsolatának becslésekor azt jelenti, hogy a dolgozók megfigyelhető tulajdonságain kívül kontrollként szerepelnek a foglalkozások jellemzői, valamint a dolgozók igényeit leíró változók is. E változók figyelembevétele jelentősen csökkenti az Egyesült Államokban és Kanadában mért különbségeket a nők és férfiak által inkább betöltött foglalkozások között (*Baker–Fortin*, 2001).

A munkapiaci szegregációt a magyar átmenetben *Csillag* (2006) elemezte. Eredményei arra utalnak, hogy míg a késő szocializmusban a nemek közötti foglalkozások szerinti összetétel a bérkülönbségek jelentős részét magyarázta, az átalakulás után jelentősen csökkent a foglalkozási szegregáció, és a ma is látható kereseti hátrány már nem ennek tudható be. *Jurajda–Harmgart* (2004) Kelet- és Nyugat-Németországban hasonlítják össze a foglalkozási szegregáció hatását a női-férfi bérkülönbségekre, és azt találják, hogy míg Kelet-Németországban mind a nők, mind a férfiak bére magasabb volt a női foglalkozásokban, Nyugat-Németországban nem figyeltek meg eltérést a foglalkozások között.²²

Munkafelvétel tesztelés

A diszkrimináció mérésének másik fő irányzata a munkaerő-felvételek tesztelése. Gondosan kiválasztott, kisebbségi, illetve többségi csoportokhoz tartozó, de minden más tekintetben hasonló jelöltek jelentkeznek a meghirdetett állásokra, és a sikeres jelentkezések eloszlásának aszimmetriájából következtetnek a kutatók a diszkriminatív bánásmód jelenlétére. A módszer sokféle lehet: betanított színészeket küldhetnek az állást meghirdető cégekhez, így a felvételi folyamat minden részére bepillantást nyerhetnek, telefonon jelentkezhetnek az állásokra, vagy pedig csak az írott jelentkezésekre érkező válaszok számát vizsgálják. A módszer előnye, hogy a kísérlet részeként a kutatók szükség szerint változtathatják a megfigyelhető tulajdonságokat, így meg tudják figyelni azok hatását.

A módszernek számos hátrányát emelte ki a szakirodalom. A legfőbb probléma az lehet, hogy a jelentkezők valójában más tekintetben is különbözhetnek, mivel a való világban nagyon nehéz minden lehetséges különbséget kizárni, ami befolyásolhatja a dolgozók termelékenységét, illetve a munkáltatók véleményét. Például a dolgozók különbözhetnek az interjú során jelzett társadalmi kapcsolatok mennyiségében vagy kommunikációs készségükben. Ennek kiküszöbölésére néhány kutatásban az összes többi tulajdonságot láthatatlanná tesznek. Például *Goldin–Rouse* (2000) a zenekarokba jelentkező nők elleni diszkriminációt próbálják mérni úgy, hogy összehasonlítják a visszahívások

22 A faji szegregációról lásd *Hirsch–Macpherson* (2004), *Bertrand–Hallock* (2001) és *Bettio* (2002).

számát abban az esetben, ha a munkáltatók ismerik a jelentkezők nemét, és abban az esetben, ha a jelentkezők egy fal mögött ülve játszanak a hangszeren, tehát csak hallani lehet őket, de nem láthatók. Az eredményeik szerint a fal használata növelte a nők esélyét a zenekarba való felvételre, és az előítéletes bánásmód csökkentése révén növelte a nők arányát a zenekarokban.

Ezek az elemzések általában nagyobb mértékű diszkriminációt mutatnak ki, mint más módszerrel készült kutatások. *Heckman* (1998) a tesztes módszerrel érvényességét és jogosságát vitatja. Rámutat, hogy az ilyen módszerrel számos olyan céget lehet találni, amely diszkriminál, de ez nem egyenlő a munkapiac egészében megfigyelhető diszkriminációval. A munkapiaci diszkrimináció mértékét nem a leginkább diszkriminatív cégek határozzák meg, hanem azok a cégek, ahol a kisebbségek valóban dolgoznak. Tehát lehetséges, hogy léteznek diszkriminatív cégek, de mégsem beszélhetünk munkapiaci diszkriminációról, mert a kisebbségi dolgozók nem dolgoznak ezekben a cégekben, és ezért nincsenek hatással a bérükre. A tesztelelemzések alapján nem lehet eldönteni, hogy csak egyedi esetekről van-e szó, ami megmagyarázhatja az ilyen kutatások és a munkapiac egészét vizsgáló kutatások eredményei közötti eltérést. A tesztekben vizsgált jelentkezők elvileg egyeznek a csoportbeli hovatartozásukon kívül, de *Heckman* hangsúlyozza, hogy a nem megfigyelhető tulajdonságokban továbbra is különbözhetnek egymástól, ami befolyásolhatja a termelékenységüket és a tesztelés alapján becsült diszkrimináció mértékét.

Egy másik probléma lehet az, hogy a jelentkezők tisztában vannak a kutatás céljával, és akarva vagy akaratlanul is befolyásolhatják a munkáltatók viselkedését (*Blank*, 1991). Végül sokan kérdőjelezzik meg azt, hogy az ilyen eredmények mennyire reprezentálják a gazdaság egészét. Mivel végrehajtásuk költséges, általában szűk foglalkozásokat, régiókat és csak néhány céget vizsgálnak, gyakran csak egy adott iskolázottsági szintre vonatkozóan.

Sikeresen kiküszöbölik e problémák egy részét az írásos jelentkezéseken alapuló kutatások. Ezeknél a kutatók valóban úgy tudják kontrollálni a kísérletet, hogy az önéletrajzok alapján a jelentkezők valóban csak a vizsgált demográfiai jellemzőben különbözzenek egymástól. Általában a nevek alapján jelzik az álláshirdetőknek a dolgozó nemét, illetve etnikumát, illetve a bevándorlókra vonatkozó kutatásokban a születés helye szerint. Mivel az önéletrajzok kiküldése jóval alacsonyabb költséggel jár, mint a színészek betanítása és interjúkra küldése, az írásos tesztelésnél jóval nagyobb mintát lehet vizsgálni. A diszkrimináció mértékét ebben az esetben nem az állásajánlatok alapján, hanem az interjúra való meghívások alapján mérik, amely valamilyenre különbözhet, ha ezek csoportszinten különböznek egymástól. Az ilyen típusú kutatások közül ismertté vált *Bertrand–Mullainathan* (2004) cikke, amelyben tipikusan fehér (Emily és Greg), illetve tipikusan fekete (Laquisha és Jamal) nevekkal ellátott jelentkezők sikerét vizsgálták. Az eredmény alap-

ján az Egyesült Államokban továbbra is jelentős a feketék elleni munkapiaci diszkrimináció, a fehérekre jellemző nevek birtokosait másfélszer annyiszor hívták vissza interjúra, mint a fekete nevűeket.²³

A vállalati és a gazdasági környezet felhasználása a diszkrimináció vizsgálatában

Az egyéni szintű termelékenységi adatok hiányára való tekintettel egyes kutatások a csoportszintű termelékenységbeli különbségeket igyekeznek mérni, és ezeket hasonlítják össze a csoportszintű bérkülönbségekkel (*Hellerstein–Neumark*, 1999). A módszer szorosan összefügg a munkáltatói és a dolgozói adatbázisok összekapcsolásának elterjedésével, mivel a cégszintű becslésekhez szükséges a cégek dolgozóinak demográfiai összetétele. A csoportszintű relatív termelékenységet egy vállalati szintű termelési függvényből becsülik, amiben a munkaerőt különböző dolgozói csoportokra bontják, mivel ezek eltérhetnek termelékenységükben. Ezzel a módszerrel minden csoportra képezhetünk egy vállalati szintű relatív – egy kontrollcsoport termelékenységehez képest mért – termelékenységi mutatót.

Ha egy piacon tökéletes a verseny, és a munkáltatók profitmaximalizáló módon viselkednek, az egyes csoportok relatív termelékenysége megegyezik relatív bérükkel. Hellerstein és Neumark a csoportok relatív bérét is cégszinten becsülik (másik módszer az egyéni béregyenletekből becsült relatív bérek használata), így könnyen ellenőrizni tudják a relatív bérek és termelékenységek egyenlőségét. Ezzel a módszerrel általában alacsonyabb a diszkrimináció becsült mértéke, mint a dolgozói szintű béregyenletek becsléseiben, ami arra utal, hogy valóban léteznek a csoportok között nem megfigyelhető, de ezzel a módszerrel mérhető termelékenységbeli különbségek. Ezt látjuk számos országban elvégzett kutatásokban is: például *Dostie* (2006) Franciaországban, *Van Biesebroeck* (2007) négy afrikai országban, *Kawaguchi* (2007) pedig Japánban is ezt a módszertant alkalmazta, és általában sokkal alacsonyabb diszkriminációt mértek, vagy nem találtak szignifikáns eltérést a relatív bérek és termelékenység között.

A csoportszintű termelékenységet becsülő módszernek számos problémája van. A termelési függvény becslését jellemző összes problémával szembe kell nézni, és ezek nagymértékben befolyásolják a becsült relatív termelékenységet. Fontos az egyenlet megfelelő specifikációja, az inputok pontos mérése, valamint az általunk nem megfigyelt keresleti sokkok megfelelő kezelése. Amennyiben a keresleti termelési sokkok összefüggnek a nem megfigyelhető inputokkal, ez a termelési függvény hibás becsléséhez vezet.²⁴ Egy másik ökonometria probléma az, hogy arról nem tudunk semmit, hogy a cégek miért választanak különböző arányban a dolgozói csoportokból, és ez összefügghet a termelési technológiájával. Ennek ellenére a relatív termelékenység és relatív béreket összehasonlító módszer fontos kutatási irányzat, mert lehetővé teszi a

23 További hasonló kutatásokat végeztek többek között *Carlsson–Rooth* (2006), *Arai–Thoursie* (2009), *Moreno és szerzőtársai* (2004), *Bravo–Sanhueza–Urzua* (2008).

24 Ezt a problémát általában cégszintű fix hatások figyelembevételével, illetve speciális módszerek révén kezelik (*Levinsohn–Petrin*, 2003).

csoportok közötti nem megfigyelhető különbségek mérését, és ezen keresztül a bérkülönbségek elemzését a munkapiac egészére vonatkozóan.

A diszkrimináció létezésének kimutatására végül sok kutatás közvetett módon próbálkozik. Ebben az esetben olyan exogén változó hatását vizsgálják, amely a modellek szerint csak a diszkriminációra hat, és csak ezen keresztül hat a munkapiaci különbségekre. Ezek közül a leginkább vizsgált kapcsolat a Becker-modell leírásánál már említett kapcsolat a termékpiaci verseny és a munkaadói diszkrimináció között.²⁵ A feltevés szerint, ha a verseny növekedése miatt csökken a csoportok közötti bér- és foglalkoztatásbeli különbség, ez közvetett bizonyítéka annak, hogy a piacon létezett a diszkrimináció. Ezt az összefüggést sokan vizsgálják számos különböző módszerrel. A hetvenes évektől kezdődően számos kutatás a piaci koncentráció és a bérkülönbségek kapcsolatát becsülte (például *Ashenfelter–Hannan*, 1986). Hiányossága ezeknek a kutatásoknak, hogy a piaci koncentráció használata mint versenyt mérő változó egyre vitatottabb. Ezek a kutatások egy adott évben vizsgálták az iparágak közötti különbségeket, ezért további probléma lehet a nem megfigyelt iparágak közötti különbségek jelenléte. Amennyiben ezek a verseny szintjével valamilyen módon összefüggnek, a hatásukat tévesen a verseny hatásának tulajdoníthatjuk.²⁶

A hatás pontosabb azonosításához az szükséges, hogy a cégek termékeinek a piacán a verseny mértéke exogén tényező legyen. E tényezők különbözők lehetnek. Egyesek a bizonyos szektorok deregulációja miatt megnőtt verseny hatását mérik. Például az Egyesült Államokban *Black–Strahan* (2001) a pénzügyi szektor liberalizációját használják fel, és összehasonlítják azokat az államokat, ahol a liberalizáció megtörtént azokkal, ahol nem változtak a szabályok. Eredményeik szerint a verseny növekedése csökkentette a bérkülönbségeket a liberalizált tagállamokban. Mások a globalizáció révén megnövekedett külkereskedelem hatását vizsgálták. *Black–Brainerd* (2004) például az import növekedésének bérkülönbségekre gyakorolt hatását mutatják be. Magyarországon *Campos–Jolliffe* (2005) azt elemzte, hogy a rendszerváltás után csökkent-e a reziduális női-férfi bérkülönbség, amelyet a diszkriminációnak tulajdonítanak. Bár a szelekció hatását is figyelembe veszik, mégsem mérik konkrétan a verseny és a bérkülönbségek közötti összefüggést.

A verseny a bérkülönbségekre gyakorolt hatását számos kutatás nemzetközi összehasonlító elemzések révén vizsgálja, kihasználva a jogi és gazdasági környezet különbségeit. *Weichselbaumer–Winter-Ebmer* (2007) például számos ország női-férfi bérkülönbségeinek a megmagyarázatlan (megfigyelhető tulajdonságok hatásának kiszűrése után) részeit vizsgálják az országok piaci struktúrájának és a munkapiaci diszkriminációt célzó jogszabályainak függvényében. Azt találják, hogy általában mind a verseny növekedése (piaci korlátok megszűnése), mind a nemzetközi esélyegyenlőséget biztosító irányelvek elfogadása csökkenti a bérkülönbséget. A szerzők azonban azt is hang-

25 A munkatársak preferenciáin alapuló diszkrimináció méréséről lásd például *Frijters és szerzőtársai* (2003).

26 Egy példa lehet erre az, ha a magasabb szintű piaci verseny nagyobb munkahelyi stresszrel jár együtt, és emiatt az alacsonyabb képzettségű nők inkább elkerülik az ilyen iparágakat, míg a termelékenyebb nők ott maradnak, mert őket kevésbé zavarják a stresszes körülmények (elhivatottabbak). Ebben az esetben a verseny növekedése a bérkülönbség csökkenésével járhat együtt, mivel a kevésbé termelékeny nők elhagyják az adott iparágakat, ami a nők átlagbérének emelkedésével jár. Ez a csökkenés azonban nem a verseny diszkriminációra gyakorolt hatásának a következménye.

súlyozzák, hogy a bérkülönbségek diszkriminációként való értelmezésével vigyázni kell: például azt, hogy az OECD országokban, úgy tűnik, a versenynek kisebb hatása van a bérkülönbségekre, azzal magyarázzák, hogy ezekben az országokban a különbségek jó része a preferenciák és a termelékenységbeli különbségeket tükrözik, nem pedig a munkapiaci diszkriminációt.

Záró gondolatok

A kisebbségi csoportokat sújtó munkapiaci diszkrimináció számos tudományos elemzés témája, de rangos helyet foglal el a politikai és társadalmi közbeszédben is. Tanulmányunkban meghatároztuk, hogy hogyan értelmezi a diszkriminációt a közgazdasági szakirodalom, bemutattuk a fajtáit és a mérési módszereket. Legfontosabb következtetésünk az, hogy a munkapiaci diszkriminációt tetten érni nagyon nehéz (ha nem lehetetlen), mivel a dolgozók termelékenysége nem ismert, és az adatbázisokban levő változók csak hiányosan írják le azt. Véleményünkhöz azonban az is hozzátartozik, hogy a fontos társadalmi jelenségeket akkor is elemezni kell tudományos módszerekkel, ha ezt csak hiányosan lehet megtenni. A fejezet itt következő hét tanulmányában a szerzők legjobb tudásuk szerint mérik a bérkülönbségeket, valamint a szegregációt a nők és romák esetében a magyar társadalomban. Habár a téma nem ad okot a vidámságra, jó olvasást kívánunk!

2. AZ EGYENLŐ BÁNÁSMÓD BIZTOSÍTÁSÁNAK JOGI ESZKÖZEI AZ EURÓPAI UNIÓHOZ VALÓ CSATLAKOZÁS NYOMÁN

LEHOCZKYNÉ KOLLONAY CSILLA

Bevezető

A magyar egyenlő bánásmód hatályos szabályrendszerét két forrás – alapvetően a rendszerváltás utáni magyar jog mellett a századforduló után fejlődésnek indult európai egyenlőségi rendszer – táplálja. Az Európai Unióhoz való csatlakozás előtti magyar helyzet kettőssége azonban jól kimutatható. A szabályrendszer természetesen és elsősorban a rendszerváltás utáni alkotmányos alapokon nyugszik. Másrészt azonban e mögött – a formai egyenlőség szigorú tiszteletében, a gazdasági-szociális egyenlőtlenség figyelembevételével szembeni aggálllyal – felfedezhető a rendszerváltás előtti, politikai, ideológiai, származási alapú, valamiféle szociális egyenlőség nevében gyakorolt, nyílt megkülönböztetés időszakának visszahatása: felfedezhető a rendszerváltást követő értékválság hatása, amelynek egyetlen biztos iránytűje volt: a múlt tagadása és fordítottjának keresése.¹

A tanulmány először röviden az európai egyenlőségi jog kialakulását, majd a hatályos jog alkotmányos alapjait mutatja be. Ezt a bevezetést követően a mai jogszabályi fogalmakat és hazai értelmezésüket veszi sorra. A jogi keretek áttekintő bemutatását a terjedelem által megengedett mértékben jogesetek illusztrálják és esetenként a szerző kritikai észrevételei kísérik.

Az európai és hazai alapok

Egyenlő bánásmód az Európai Unióban

Az Európai Gazdasági Közösség, majd az Európai Unió alapvetően gazdasági célú nemzetek feletti szervezetként jött létre, ezért abban az emberi jogi ihletésű diszkriminációs tilalomnak eredetileg éppúgy nem volt szerepe, mint szociális tárgyú rendelkezéseknek. Két ponton jelent meg mégis az egyenlő bánásmód parancsa már a kezdetektől, azaz az Európai Gazdasági Közösséget alapító 1957-es Római Szerződésben. Egyrészt – éppen a Közösség lényegéből fakadóan – a tagállamok polgárai közötti, az állampolgárságon alapuló megkülönböztetés tilalmában (amely természetesen a gazdasági szervezetre is kiterjedt),² másrészt pedig a nők részére egyenlő munkáért egyenlő bér fizetését előíró 119. cikkelyben.³ E szabály – jelentős viták ellenére történő – felvételét az igazságossági és emberi jogi megfontolásoktól teljesen független, gazdasági, piaci cél motiválta: azoknak a tagállamoknak versenyhátrányát volt hivatott kiküszöbölni, amelyek belső joga a nemek eltérő bérezését már akkor tiltotta.

1 A rendszerváltást követő időszakot az élet minden területén jellemezte ez a tünetegyüttes (az orosz nyelv tanulásának csaknem megbélyegző jellege, Habsburg Ottó köztársasági elnöki jelölése, a kommunisták által elkövetett bűnök áldozataiban automatikusan nemzeti hőst látó igyekezet vagy egy humorosabb elem: a Heineken sör vörös csillagjának látványa miatt indított per). A munka világát különösen érintette ez a jelenség (Lehoczkné Kollonay, 2007).

2 Ezzel a kérdéssel a fejezet továbbiakban nem foglalkozik, a témát legrészletesebben Király (1998) dolgozza fel.

3 A lényegesen módosított és újraszámozott Amszterdami Szerződésben ez a rendelkezés a 141. cikkelyként szerepel, szintén megújított szöveggel.

Az egyenlő bérezés követelménye illuzórikus a munkavállalás, a munkafeltételek és az előmenetel egyenlő esélye nélkül. Az egyenlő munkáért egyenlő bér követelményének gyakorlati érvényesítése ezért viszonylag hamar vezetett a nők és férfiak közötti megkülönböztetés általános tilalmához a szakmai képzés, alkalmazás, munkafeltételek és előmenetel terén. A foglalkozási egyenlő bánásmód elvét kimondó és történelmi jelentőségű 76/207/EGK irányelvet számos további követte, amelyek – a bőséges és kifinomult bírói esetjoggal együtt – egyrészt szélesítették az egyenlő bánásmód alkalmazási területét, másrészt magának az egyenlő bánásmódnak a fogalmát finomították és tették korszerűbbé. Tehát az egyenlő bánásmód követelménye formai, szűk körű, versenyhátrányt kiküszöbölő normából az esélyek egyenlőségét célzó és mind inkább az Európai Unió alapjaihoz tartozó effektív, általános („alkotmányos”) elvvé vált.⁴

Az egyenlő bánásmódnak a férfiak és nők közötti, és kizárólag munkahelyi egyenlőségre szorított fogalmát meghaladó lépést az 1997. évi Amszterdami Szerződés 13. cikkelye tartalmazta. Ez a rendelkezés felhatalmazta az Európai Uniót (annak jogalkotó szerveit), hogy megfelelő eljárásban lépéseket tegyenek a nemi, faji, etnikai, valláson vagy hiten alapuló, valamint a fogyatékoság, életkor vagy szexuális orientáció miatti megkülönböztetés leküzdésére. E felhatalmazás alapján nyílt lehetőség arra, hogy az Európai Unió kötelezze a tagállamokat antidiszkriminációs normák megalkotására. Mint várható volt, a fejlődés felgyorsult és a 13. cikkely alapján hamar meg is születtek az Európai Unió egyenlőségi irányelvei.

Az egyenlőség a magyar alkotmányban

A Magyar Köztársaság Alkotmányának 70/A. paragrafusában deklarálja: „[A] Magyar Köztársaság biztosítja a területén tartózkodó minden személy számára az emberi, illetve az állampolgári jogokat, bármely megkülönböztetés, nevezetesen faj, szín, nem, nyelv, vallás, politikai vagy más vélemény, nemzeti vagy társadalmi származás, vagyoni, születési vagy egyéb helyzet szerinti különbségtétel nélkül.”

Az alkotmányi rendelkezés az egyenlő bánásmód klasszikus, formális, azaz mindenkire egyenlő szabály alkalmazását megkövetelő fogalmán alapul. Az Alkotmánybíróság által kialakított értelmezés is ezt a formális fogalmat részesíti előnyben, annak ellenére, hogy az egyenlőségi szabály tárgyi és személyi hatókörét tágra nyitotta: egyrészt deklarálta, hogy a 70/A. paragrafus nemcsak az alapvető emberi és állampolgári jogokra alkalmazandó, hanem a jogrend egészére kiterjedő, azaz bármely jog tekintetében alkalmazandó elv,⁵ másrészt az Alkotmány felsorolását záró *egyéb helyzet* (úgynevezett nyílt végű felsorolás) alapján történő megkülönböztetés tilalmát szélesen és szabadon értelmezve 70/A. paragrafus által védett személyeket és tulajdonságokat voltaképpen végtelenre tágította, nem téve különbséget a valódi (hosszú

⁴ Az egyenlő bánásmód fogalmának fejlesztése elsősorban az Európai Bíróság egy sor előremutató és figyelemre méltó elemzést tartalmazó ítéletének köszönhető, amelyek egyebek között kimondták, hogy a terheesség miatti megkülönböztetés, függetlenül a „komparatortól”, nemi diszkrimináció, és ugyanígy a munkavállaló nemének műtéti megváltoztatása miatti diszkrimináció is; világossá tették a közvetett diszkrimináció fogalmát és a hagyományos nemi szerepekből fakadó hátrányok csökkentésére törekedtek. Kimunkálták az előnyben részesítésnek az egyenlő bánásmóddal összeegyeztethető jogi modelljét. Az irányelvek közül a bizonyítási teher megfordításáról szóló 97/80/EK irányelv, a szülői szabadságról szóló 96/34/EK, a terheesség alatti és szülést követő védelem szabályairól szóló 92/85/EGK irányelv sorolható a fogalmi fejlesztést szolgálók körébe.

⁵ 61/1992 (XI. 20.) AB-határozat.

távú) társadalmi hátrány és a pillanatnyi jogi szituációban elszenvedett hátrány között.

Ugyanakkor – éppen az említettek miatt is – az Alkotmánybíróság által kimunkált értelmezés viszonylag szűk és formális marad, mert a formailag egyenlő norma alkalmazásától való bármilyen eltérést diszkriminációnak tekint, amelynek alkotmányos keretek közötti elismerése az Alkotmánybíróság által megfogalmazott – mindmáig nem teljesen világos – feltételeknek való megfelelés esetén lehetséges.⁶ A *pozitív diszkrimináció* önellentmondó fogalmának megalkotásával minden különbségtételt – a társadalmi egyenlőtlenségeket figyelembe vevő különbségtételt is – *diszkriminációnak* minősít, amelynek alkotmányosként elismerését a nem világos *alkotmányossági tesztnek* megfeleléshez köti. Bár a megkülönböztetés csak *homogén csoportba* tartozók esetén diszkrimináció, eltérő csoportokat a jogi konstrukció és nem a társadalmi helyzet hoz létre az Alkotmánybíróság elemzésében.⁷ Az egyenlőség fogalmi kereteit meghatározó ítéletek szövegében kifejezetten tetten érhető a szociális egyenlőtlenségek, társadalmi hátrányok megkülönböztetést indokoló elismerésével szembeni ambivalencia – olykor érzékelhető utalással ezek múltbeli, kétségtelenül nem jogállami kezelésére.⁸

A 70. paragrafus további két bekezdése „szigorú büntetéssel” fenyegeti a diszkriminációs tilalom megszegőit, valamint előírja az esélyegyenlőségek csökkentésére irányuló intézkedések meghozatalát. A megszegők büntetése azonban illuzórikus, az esélyegyenlőségek csökkentéséről szóló rendelkezésről pedig az Alkotmánybíróság ismételtlen leszögezte, hogy az „nem állapít meg konkrét köteleességet”.⁹

Az egyenlő bánásmód törvényi követelményei az Unió jog alapján

Az Európai Unió egyenlőségfogalma a formális-minimalista megközelítés meghaladására törekszik. A bő harmincéves fejlődés eredményeként kialakult közösségi jog (*acquis communautaire*) szövegében és szellemében is az *egyenlőség biztosítását* kívánja meg. Olyan jogi kereteket teremt, amely a tartalmi egyenlőség előmozdítását tekinti célnak, és ennek érdekében pozitív lépéseket is megkíván – mégpedig nemcsak megengedett kivétel gyanánt. Ebben a keretben kellett a csatlakozó országoknak, így Magyarországnak is harmonizációs jogi normáit megalkotni. A hazai törvényhozás ezt a köteleességet Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény (a továbbiakban: Ebtv.) megalkotásával teljesítette, amely az európai uniós csatlakozás küszöbén 2004 januárjában lépett hatályba.

A kissé kapkodva, kellő idő és háttértudás híján előkészített Ebtv. alkotói számára – az EU irányelveit is megelőzve – az alkotmánybírósági döntések jelentették a kapaszkodót és a parancsoló kereteket (maga a törvényszöveg is esetenként az Alkotmánybíróság döntéseinek recitációja). Így a többszöri kiigazítás¹⁰ után is, mindmáig fennmaradt a feszültség, a finom meg nem felelés

6 „Alapjogok” esetén az úgynevezett „szükségesség és arányosság” követelményét fogalmazta meg a testület az alkotmányosság feltételeként. Nem alapjogok esetén pedig akkor ütközik Alkotmányba egy rendelkezés az Alkotmánybíróság szerint, ha „önkéntes”, és ezért emberi méltóságot sértő. Önkéntesnek pedig az minősül, aminek nincs „ésszerű”, „alkotmányos” indoka. A kissé körben forgó érvek nem sokat segítenek a fogalmi tisztázásban.

7 Két szemléletes példa: homogén csoportnak tekintve a terhes, illetve szülő nőket más címen (de nem betegség miatt) távollevőkkel, az Alkotmánybíróság pozitív diszkriminációnak tekinti a szülési szabadság idejére járó terhességi-gyermekágyi segélyt; vagy – a munkáltatót és munkavállalót homogén csoportba tartozónak tekintve – azt, hogy a munkáltatónak a felmondást indokolnia kell. Az egyenlőség tartalmi és európai szemléletében mindkét eset épenséggel az egyenlő bánásmód megvalósulása, nem pedig az attól való eltérés, azaz diszkrimináció.

8 A „pozitív diszkrimináció” fogalmát megalkotó 9/1990 (IV. 25.) AB-határozat indokolása zárómondata („Bár a társadalmi egyenlőség mint cél, mint társadalmi érdek, megelőzhet egyéni érdekeket, de nem kerülhet az egyén alkotmányos jogai elé.”), ha az egész rész nyelvezetének ködös módján is, jelzi a magyar egyenlőségi jogot mai napig meghatározó konfliktust.

9 Legutóbb a 2009 februárjában hozott 624/B/2000 AB határozat, amely pedig hivatkozott e megállapításnak a 13/2008 (II. 21.) AB határozatban történt megerősítésére.

10 Annak ellenére, hogy ez egy viszonylag stabil, nem a gazdasági, politikai hullámzásoknak kitett joganyag, a 2004. januári hatálybalépés óta jelenleg a 13. szövegváltozatot kell alkalmazni.

az egyenlőség európai követelménye és a magyar egyenlő bánásmód követelménye között. Ennek ellenére az Ebtv. és a hatálybalépését követő fejlődés kétségtelenül megtette a kezdeti lépéseket az egyenlő bánásmód jogi eszközeinek kiépítésében. A hazai, erősen előítéletes társadalmi gondolkodás, az egyenlő bánásmóddal kapcsolatos ismerethiány és a jogok érvényesítésének jogállami eszközeibe vetett gyenge bizalom ezeknek a jogi eszközöknek a használatát erős korlátok közé szorítja.

Az egyenlő bánásmód sérelme – a közvetlen diszkrimináció

A törvény 1. paragrafusa – egyszerre igazodva az európai szellemhez és az Alkotmánybíróság szövegfordulataihoz – szélesen fogalmaz: „a... természetes személyekkel, ezek csoportjaival, valamint a jogi személyekkel és a jogi személyiséggel nem rendelkező szervezetekkel szemben ... azonos tisztelettel és körülményekkel, az egyéni szempontok azonos mértékű figyelembevételével kell eljárni”.

A törvény központi fogalma az *egyenlő bánásmód sérelme*, amelyet a 7. paragrafus határoz meg főfogalomként, és amelynek „alcsoportjai” a törvényben: a közvetlen és közvetett hátrányos megkülönböztetés, a zaklatás, a jogellenes elkülönítés, a megtorlás, valamint ezekre adott utasítás. (Bár az utóbb felsorolt négy magatartásfajta valójában szintén hátrányos megkülönböztetés, annak kétségtelenül sajátos – és sokáig nem a diszkrimináció körébe tartozónak tekintett – formáit jelentik.)

A törvény III. fejezete néhány fontosnak tartott alkalmazási területre nézve (foglalkoztatás, szociális biztonság és egészségügy, lakhatás, oktatás, szolgáltatások, áruforgalom) meghatározza részletesen, hogy mely kérdésekben tilos a diszkrimináció. Ezek az olykor hosszú tematikai listák¹¹ a törvényből külön felsorolás nélküli is értelemszerűen következnenek. Valamennyi felsorolás a *különösen* szóval kezdődik, jelezve, hogy nem taxációt, azaz minden mást kizáró felsorolást tartalmaz.

Közvetlen diszkrimináció akkor valósul meg, ha valamely személy vagy csoport a törvényben felsorolt úgynevezett védett tulajdonsága: neme, faja, valósa, kora, családi állapota stb. „miatt részesül kedvezőtlenebb bánásmódban, mint amelyben más, összehasonlítható helyzetben levő személy vagy csoport részesül, részesült vagy részesülne”. A diszkriminációnak tehát két lényegi eleme van: kedvezőtlenebb bánásmód, azaz *hátrány* és valamely úgynevezett *védett tulajdonság*, amely a hátrányt okozó intézkedés alapjául szolgált. A továbbiakban mindkettőt részletesen tárgyaljuk.

Hátrány

A hátrány lehet kár (például bérkülönbség), joghátrány (például a jogviszony megszűnése), előny elmaradása (például beiskolázásból, utazásból, összegjövetelelől kihagyás), kedvezőtlen munkafeltételek (például munkaszoba, munkaidő-beosztás) és bármilyen egyéb, anyagi vagy morális hátrány, de minden-

¹¹ A munkaviszony esetében például az álláshirdetés, alkalmazást megelőző eljárás, felvétel, munkafeltételek, képzés, bérezés és egyéb juttatások, előmeneteli rendszer, felelősségi rendszer, szakszervezeti jogok szerepelnek a listán.

képpen bizonyíthatónak kell lennie. Hátrányként kezelte és jogellenesnek minősítette például az Legfelsőbb Bíróság azt, hogy a bíróságokra történő beléptetésnél a jogtanácsosoknak át kell menni biztonsági ellenőrzésen, míg más jogászok (ügyvédek, ügyészek) esetében elég az igazolvány felmutatása (LB Kfv.III.37.365/2007/9).

Mérlegelési jog. Gyakori félreértés miatt hangsúlyozni kell, hogy a hátrány bekövetkezéséhez nem szükséges – tehát az egyenlő bánásmód megsértésének nem feltétele – a munkáltató jogsértő eljárása. Sőt, a diszkrimináció jellemzően a munkáltató mérlegelési jogkörébe tartozó döntések esetén következik be. Ha ugyanis a munkáltató valamilyen intézkedését nem mérlegelheti, hanem jogszabály, kollektív szerződés vagy munkaszerződés írja elő, akkor az ettől eltérő magatartás nem diszkrimináció, hanem az alkalmazandó norma, feltétel megsértése miatti jogsértés. Példával illusztrálva: a Munka törvénykönyvébe ütközik, tehát jogsértő, ha a munkáltató megfelelő indok nélkül mond fel valakinek. Hátrányos megkülönböztetés miatt akkor lesz jogellenes a lépése, ha a fennálló jogszerű indok – például ténylegesen végrehajtott létszámcsökkentés – esetén, mérlegelési jogkörében eljárva, úgy választja ki a leépítés által érintetteket, hogy abban a dolgozó neme, kora, etnikai hovatartozása, családi állapota stb. szerepet kap. Megkérdőjelezhető tehát az a gyakran olvasható ítéleti indokolás, amely szerint azért nem állapítható meg a hátrányos megkülönböztetés, mert a munkáltató (vagy más alperes) az intézkedését (határozatát) mérlegelési jogkörében hozta meg, döntését „szabadon” mérlegelhette (Legfelsőbb Bíróság Mfv. I. 10. 961/2007/5. sz., Pfv. IV. 21. 938/2007/6. sz.)

Más ítéletekben azonban megfogalmazódik, hogy „a munkáltató mérlegelési jogkörében hozott döntése (a létszámcsökkentéssel érintett személy kiválasztása) is jogvita tárgyát képezheti.”¹² Előremutató döntés az, amely megállapította az egyenlő bánásmód megsértését abban az ügyben, amely egyértelműen a munkáltató mérlegelési jogkörébe (szerződési szabadságába) tartozott, amelyben a határozott idő lejártá után a terhességéről őt tájékoztató munkavállaló munkaszerződését nem hosszabbította meg, miközben rövid időtartamú határozott időre szóló munkaszerződést kötött egy másik alkalmazottal. Ebben a döntésben az *Egyenlő Bánásmód Hatóság* kifejezetten hivatkozott az Európai Bíróságnak azon döntésére, amely a határozott idejű szerződés meg nem hosszabbítását a terhesség alatti munkaviszony megszüntetéssel vagy szerződés megtagadásával azonosan értékelte (<http://www.egyenlobanasmod.hu/zanza/zanza2jan.pdf>). Hasonlóképpen jogellenes diszkriminációként értékelte az *Egyenlő Bánásmód Hatóság* a terhes köztisztviselő jogviszonyának – a próbaidő felénél történt sikeres komplex értékelés ellenére, a terhesség bejelentését követő – próbaidő alatti megszüntetését is, nem látva akadályt annak szabad mérlegeléstől függő voltában (EBH 1201/2008. sz. határozata).

12 LB Mfv. I. 11. 018/2006/5. sz. Az Mt. 199. paragrafusának 4. bekezdése világosan kimondja, hogy a mérlegelési jogkörben hozott döntés ellen jogvita indítható, ha a munkáltató a döntésének kialakítására irányadó (azaz a mérlegelésének korlátot szabó) rendelkezéseket megszegte. Jellemzően ilyenek a joggyakorlás módjára – jóhiszeműség, rendeltetésszerűség és nem utolsósorban diszkriminációmentesség – vonatkozó előírások.

Összehasonlítás. A hátrány megállapítása összehasonlítást igényel: annak valaki(k)hez képest kell bekövetkeznie. A *komparatornak*, mérceként szolgáló összehasonlítható alannak a személye döntő a hátrány megállapítása szempontjából. Az összehasonlítás lehetőségét a törvény jelenlegi szövege („részesül, részesült vagy részesülne”) az EU-normákkal összhangban tágan vonja meg. Lehetővé teszi nemcsak az azonos időben jelenlevők közötti összehasonlítást, hanem annak szankcionálását is, ha például valaki az azonos vagy hasonló munkakört korábban betöltött személyhez képest részesül hátrányban, továbbá lehetővé teszi a pusztán hipotetikus alannal való összehasonlítást is. Így például megállapítást nyert a diszkrimináció abban az esetben, amikor a gyermeket nevelő és „gyenge testalkatú” nő jelentkezését elutasította a munkáltató, de végül nem is vett fel senkit az adott állásra (EBH 310/2007 sz. határozata).

A bérezés egyenlőtlensége miatt kialakult viták nemcsak az egyik leggyakoribb, hanem a legnehezebb esetszoportot is jelentik, egyebek között éppen a komparator kiválasztása szempontjából. Ez elsősorban az azonos munkahelyen, azonos munkakörben dolgozó alkalmazottak közül választható ki. Ennek során az Mt. 142/A. paragrafus szerint „különösen az elvégzett munka természetét, minőségét, mennyiségét, a munkakörülményeket, a szükséges szakképzettséget, fizikai vagy szellemi erőfeszítést, tapasztalatot, illetve felelősséget kell figyelembe venni”.

A bér fogalmának meghatározásánál az idézett Mt. 142/A. szabály előírja azt is, hogy az összehasonlítás szempontjából „munkabérnek minősül minden, a munkavállaló részére a munkaviszonya alapján közvetlenül vagy közvetve nyújtott pénzbeli és természetbeni (szociális) juttatás”. Ez utóbbiak körébe tartozhat például a munkavállaló javára kötött magánbiztosítás díja, étkezési hozzájárulás, különböző létesítmények igénybevétele stb. Nem fogadta el azonban a bíróság annak a munkáltatónak a védekezését, aki a női alkalmazott hátrányára a személyi alapbérben meglevő indokolatlan különbséget a folyósított munkavállalói kölcsönrel magyarázta. A védekezés elutasítása nem magának a munkavállalói kölcsönnek mibenlétén alapult, hanem egyrészt azon, hogy a kölcsön bármely (és nemcsak az „alulfizetett”) alkalmazottnak rendelkezésére állt, másrészt pedig azon, hogy nem volt bizonyított, milyen vagyoni előnyt nyújtott a kölcsön, azaz alkalmas lehetett-e a kompenzációra (LB Kfv. IV. 37. 332/2007/5. sz.). Ha a munkáltatónak több telephelye van, a különböző telephelyeken foglalkoztatott munkavállalók összehasonlítható helyzetben levőnek minősülnek, tehát eltérő bérezésük hátrányos megkülönböztetés lehet, hacsak a munkáltató meg nem tudja okolni ezt. A hatályos normák kereteiben nincs mód a régóta sérelmezett, úgynevezett ágazati bérdiszkrimináció elleni fellépésre: a tipikusan női szakmákban, illetve ágazatokban (jellemzően az egészségügy, oktatásügy, a közigazgatás alacsonyabb szintjei) a bérek jellemzően elmaradnak más ágazatok hasonló munkát végző munkavállalóinak bérétől.

Védett tulajdonság

A második kritérium, hogy a hátrányos megkülönböztetés az adott személy valamely védett tulajdonsága miatt következett be. A törvény 19 olyan tulajdonságot sorol fel, amelyek alapján tilos a személyek között különbséget tenni (védett tulajdonságok). Ezek: a) nem, b) faj, c) bőrszín, d) nemzetiség, e) nemzeti vagy etnikai kisebbséghez tartozás, f) anyanyelv, g) fogyatékoság, h) egészségi állapot, i) vallási vagy világnézeti meggyőződés, j) politikai vagy más vélemény, k) családi állapot, l) anyaság (beleértve a terhességet) vagy apaság, m) szexuális irányultság, n) nemi identitás, o) életkor p) társadalmi származás, q) vagyoni helyzet, r) rész munkaidős, illetve határozott időre szóló foglalkoztatás, s) érdekképviselővel való tartozás. Ez a felsorolás kiegészül egy 20. általános elemmel, a legtöbbet hivatkozott t) pont alatt tiltva az *egyéb tulajdonság* miatti hátrányos megkülönböztetést is.

A védett tulajdonságok ilyen kiterjedt és ezen felül is „nyílt végű” felsorolása egyrésztől kétségtelenül szélesíti a diszkriminációval szembeni védelem hatókörét, másrészt azonban alkalmas arra, hogy relativizálja a védett tulajdonság fogalmát. A munkaviszony és az élet többi területe is tele van különbségtétellel. Pillanatnyilag nincs iránytű, amely eligazítást adna például abban, hogy milyen kritérium az, amely egy – nem a nevesített, hanem „egyéb” alapon történt – differenciálást az egyenlő bánásmód sérelmévé, ezáltal jogszerűségi elemzés tárgyává minősít. Ez már eddig is vezetett irracionális esetekhez, azonban súlyosabb problémát jelent, hogy a parttalan és „ömlesztett” lista elmosza az egyes védett tulajdonságok közötti különbséget. Ezzel pedig akadályává válhat a diszkrimináció legsúlyosabb formáiból származó társadalmi hátrány és kirekesztés felszámolásának.¹³

A hátrányos megkülönböztetés objektív tényállás. Megvalósulásához elég az adott tulajdonság miatti különbségtétel, a diszkrimináció megállapításának nem feltétele, hogy magát az intézkedőt a megkülönböztetett csoporttal szembeni előítélet vagy kizárási szándék vezesse. A jogsértés megvalósul pusztán az adott tulajdonságon alapuló különbségtétel és a bekövetkező hátrány által. Jellemzően ilyen esetek azok, amikor vendégek, ügyfelek, paciensek vagy esetleg munkatársak körében élő – feltételezett vagy valós – előítéletek miatt bánt megkülönböztetően az előítéletektől egyébként mentes vagy akár az azonos csoporthoz tartozó munkáltatói joggyakorló. (Például, ha az üzletház takarítását ellátó cég nem alkalmaz roma takarítókat, mert az üzlettulajdonosok kifogásolták jelenlétüket, vagy a munkaerő-kölcsönző cég nem küld romákat, mert a foglalkoztató munkáltató „csak magyarokat” fogad – a jogellenes diszkrimináció megvalósul azáltal, hogy a döntés alapja a munkavállaló roma származása, függetlenül attól, hogy a munkáltatói döntéshozó személy esetleg bizonyíthatóan mentes az ilyen előítélettől.) (EBH 271/2007. sz. határozata.)

13 Különbség van egyfelől egy személy identitásának szerves részét jelentő, veleszületett, szemmel látható, a társadalmi hatalomban uralkodó és alárendelt szerepekhez (többnyire kisebbségi helyzethez is) kapcsolódó tulajdonság, amely a történelem hosszú korszakaira visszatekintő szisztematikus, társadalmi hátránnyal párosuló diszkrimináció alapja, és mélyen bevésozott társadalmi szereotípiákkal is párosul (mint például a faj, bőrszín, nem, szexuális irányultság) – másfelől pedig az ilyen jellemzőket nem mutató, de védettnek minősített tulajdonság (például határozott idős vagy rész munkaidős foglalkoztatás, esetleg szakszervezeti tagság) között.

Közvetett diszkrimináció

Viszonylag új, az EU antidiszkriminációs jogában is csak az 1980-as évek második felében kialakult fogalom a közvetett diszkrimináció.¹⁴ Az Ebtv. szerint – a hatályos közösségi joggal összhangban – közvetett hátrányos megkülönböztetés akkor valósul meg, ha egy látszólag semleges (azaz nem a felsorolt védett tulajdonságok valamelyikén alapuló) feltétel lényegesen nagyobb számban hoz hátrányba valamely védett tulajdonság alapján meghatározható csoportot (Ebtv. 9. paragrafusa). Jellemzően ilyen a túlnyomó részben nőket érintő intézkedés, például családi kötelezettségekre (távollétre) tekintettel történő megkülönböztetés. A fogalom megalkotását megelőzően az ilyen diszkrimináció – hacsak kifejezett diszkriminációs szándék nem volt bizonyítható – nem minősült jogellenes hátrányos megkülönböztetésnek.¹⁵

A különbség a kétféle diszkrimináció között viszonylagos és sokat bírálták. Míg eredetileg a diszkrimináció fogalmának kiterjesztéséről volt szó az addig diszkriminációnak nem minősülő esetekre, a gyakorlatban ezzel ellentétesen, sokszor lehetőséget adott a diszkrimináció jogkövetkezményeinek elkerüléséhez. A megkülönböztetés a gyakorlatban enyhébb kimentési feltételekhez vezet, gyakran megelőzve egyszerű költségzempontok bemutatásával.

A bíróság elfogadta a munkáltatónak védekezését, amikor egy ügyvezetői utasítás kizárta a jutalomból és béremelésből azokat, akik évi 15 napnál többet mulasztanak betegség miatt. A kisgyermekes szülőket nyilvánvalóan aránytalanul érintő rendelkezés ellen az egyik érintett fordult bírósághoz. A munkaügyi bíróság elfogadta a munkáltató védekezését, amely szerint költségeinek alacsony szinten tartása nem teszi lehetővé, hogy a feltétlenül szükségesnél nagyobb létszámot foglalkoztasson, ugyanakkor percre pontosan kell a megrendelő autógyárak részére teljesítenie, hiszen egyetlen alkatrész késedelme miatt esetleg egész összeszerelő sort kell leállítani, amelyért a munkáltatót nagy összegű „büntetés” terhelné. A munkáltató mindezt „ésszerű” indoknak tekintette, és nem látta megállapíthatónak az egyenlő bánásmód sérelmét (BH 2008/253.).

Sérti az egyenlő bánásmód elvét az is, ha a jogok gyakorlásához való egyenlő hozzájutás lehetősége nem biztosított. Ez olyan személyek esetében fordul elő, akik – valamely védett tulajdonságra tekintettel – alapvető jogaikat csak segítséggel, illetve a környezet megfelelően alkalmassá tétele esetén tudják gyakorolni. Ilyen tulajdonság elsősorban a fogyatékkal élés, de más, például betegség, terheség, anyaság, életkor is lehet. A másokkal egyenlő joggyakorlás feltételei megteremtésének elmulasztása hátrányos megkülönböztetés. Az Ebtv. nem jelölte meg „külön formaként” a környezet alkalmassá tételének elmulasztását. Bár megfelelő értelmezéssel és a fogyatékosok jogairól és esélyegyenlőségük biztosításáról szóló 1998. évi XXVI. törvény rendelkezéseinek segítségével az egyenlő bánásmód sérelmének ez a fajtája is szankcionálható, az egyenlőség fogalmával kapcsolatos tisztázatlanságok ezt akadályozzák.

14 Az 1986. május 13-án, a 170/84. számú, *Bilka-Kaufhaus GmbH kontra Karin Weber von Hartz* ügyben hozott ítélet alkotta meg a közvetett diszkrimináció fogalmát, amely kimondta, hogy az egyenlő bánásmód sérelmét jelentheti az az intézkedés, amely foglalkoztatói nyugdíjat nyújtott a munkáltatónál legalább húsz éve alkalmazottaknak, ha ebből legalább 15 évet teljes munkaidősként töltöttek el.

15 Így például az 1981-ben hozott *Jenkins kontra Kingsgate* ügyben (96/80. sz.) ahol az volt a kérdés, hogy sérti-e a nők és férfiak egyenlő bérezésének elvét az, ha a munkáltató a túlnyomórészt női részfoglalkozású alkalmazottaknak alacsonyabb órabért fizet, a bíróság álláspontja az volt, hogy nem sériül a nemek egyenlő bérezésének szabály, kivéve, ha az intézkedés célja kifejezetten az volt, hogy ily módon a nőknek alacsonyabb bért fizesse.

Abban az ügyben, amelyben két látássérült sérelmezte, hogy másokkal azonos bankkártya-szerződés és díjfizetés ellenére sem tudják bankkártyájukat használni a Braille-írással, illetve hangosan kommunikáló szoftverrel ellátott bankautomaták teljes hiánya miatt, az elsőfokú bíróság helyesen közvetlen diszkriminációt megállapító (és meghatározott számú megfelelő automata felszerelését előíró) határozatát a Fővárosi Ítéltábla hatályon kívül helyezte, és ezt a Legfelsőbb Bíróság helybenhagyta. A feljebbviteli bíróságok szerint a speciális automaták hiánya közvetett diszkrimináció: semleges intézkedés, amely hátrányosabb helyzetbe hozta a felpereseket. Az ítéleteik szerint azonban az egyenlő bánásmód ily módon okozott sérelmére „ésszerű” magyarázat az automaták cseréjével járó költség elkerülése. A standard egyenlőségi elemzés azt mutatja, hogy az intézkedés sért minden látássérültet (az adott tulajdonsággal rendelkező csoport minden tagját), de a látók közül egyet sem hoz hátrányos helyzetbe, azaz közvetlen diszkriminációt valósított meg. Az eset jól illusztrálja a kétféle diszkrimináció megkülönböztetésének nehézségét, valamint azt, ahogy a különbségnek a bíróság kimentést megkönnyítő jelentőséget tulajdonított.¹⁶

Zaklatás és szexuális zaklatás

A zaklatás mint a hátrányos megkülönböztetés egyik formája olyan, az emberi méltóságot sértő magatartást jelent, amelynek célja vagy hatása egy személlyel vagy csoporttal szemben – valamely védett tulajdonsággal összefüggésben – megfélemlítő, ellenséges, megalázó, megszégyenítő vagy támadó környezet kialakítása (Ebtv. 10. paragrafus 1. bekezdés). A zaklatás számtalan formában nyilvánulhat meg – kellemetlenkedő megjegyzések, agresszív vagy gúnyolódó fizikai gesztusok, az adott tulajdonságra tekintettel valaki számára bántó képek, ábrák, tárgyak kitétele a közös munkahelyen (például obszcén, pornográf ábrák vagy tárgyak, vallásos szimbólumokat gúnyoló rajzok, tárgyak).¹⁷ Olyan magatartás tartozik ide, amely a célba vett személy(ek) munkahelyi közérzetét, teljesítményét számottevően befolyásolja, azaz másokhoz képest hátrányosabb feltételeket teremt számukra. Ez kihat a teljesítményükre, és ezáltal negatívan befolyásolhatja a dolgozó előmeneteli lehetőségeit, de számos esetben a munkahely elhagyásához, azaz az állás elvesztéséhez is vezethet.

Az Ebtv. nem szabályozza a szexuális zaklatást, amely kifejezetten szexuális közeledésben nyilvánul meg. A törvényalkotó érzékelhetően vonakodott,¹⁸ és egy tényállásba igyekezett zsúfolni két különböző, az EU-irányelvben is két önálló tényállásként szabályozott helyzetet, kifejezésre juttatva a törvényszövegezői ambivalenciát, egyben gyengítve a szexuális zaklatás esetére az EU-szabályokban célul tűzött védelmet.¹⁹

A zaklatásnak a diszkrimináció egyik fajtájként való minősítése viszonylag későn történt meg. Korábban, a zaklató munkavállaló egyéni magatartásaként értékelve, nem minősült a munkáltató terhére betudható diszkriminációnak,

16 Fővárosi Ítéltábla 2.Pf.21.073/2007/4 és LB Pfv. IV.21.144/2008/7. szám. Az Ebtv. 7. paragrafusának 2. bekezdése nem a költségmentesen elérhető egyenlő bánásmód, „ésszerűségi” kritériumáról, hanem „az adott jogviszonnyal közvetlenül összefüggő ésszerű” okról szól (azaz például, hogy az ilyenek felszerelése a bank üzemszerű működését akadályozza, valamilyen komoly biztonsági kockázatot jelent stb.) További, félreértésen alapuló megállapítások is vannak az ítéletben, amelyekre később visszautalok. Érdekes módon a Fővárosi Ítéltáblának ugyanaz a tanácsa mintegy negyedévvel korábban, egy kereses székes ügyfélnek bankja ellen indított perében a megközelítés akadályozottsága miatt nemcsak megállapította a diszkriminációt, hanem mind az alperes kimentésének elutasítása, a megkülönböztetés definíciója tekintetében gyökeresen eltérő, „megértőbb” fogalomrendszert használt, a fogyatékosok jogairól szóló törvényre hivatkozással (lásd Fővárosi Ítéltábla 2.Pf.20.531/2007/4.).

17 Az elhíresült „Mohamed-karikatúrák” látványos kihelyezése például egy munkahelyi környezetben, ahol muszlim vallásúak is dolgoznak, kimeríti a zaklatás fogalmát.

18 Még az Európai Uniótól kapott kifejezett figyelmeztetést követően is csak annyi történt, hogy a szövegbe bekerült a „vagy szexuális természetű” szövegfordulat, ami valakinek a nemére tekintettel történő zaklatást, de nem szexuális zaklatást jelent.

19 A 2006/54/EK irányelv szerint ugyanis a zaklatás általános esetével ellentétben, a szexuális zaklatás megállapításának nem feltétele – inkább minősített esete – a megfélemlítő, ellenséges, megalázó környezet kialakítása (2. cikkely 1. bekezdés d) alpont).

illetve csak akkor, ha a munkáltatói hatalmat gyakorló, a munkáltatói hatalom „képeben” megjelenő személy részéről történt. A mai szabályok alapján a zaklatás bármely formájának bárki (tehát nem felettes) részéről történő elkövetése megalapozhatja a munkáltató felelősségét. Ilyen magatartás megtűrése a munkahelyen ugyanis beleütközik a munkáltatónak az egészséges munkakörülmények kialakítására, a lelki vagy fizikai egészséget nem veszélyeztető munkahelyi légkör megteremtésére irányuló kötelezettségébe. A felelősség kockázatát a munkáltató jelentősen csökkentheti megfelelő magatartási kódex megalkotásával és annak oktatásával (és már ezáltal is a zaklatást elítélő munkahelyi szellem előmozdításával), panaszforumok intézményesítésével és nem utolsósorban a zaklató magatartás hatékony szankcionálásával. A tényállással kapcsolatos jogi bizonytalanság, hiányos ismeretek, leküzdendő társadalmi-tudati akadályok miatt a tilalom érvényesítése gyerekcipőben jár Magyarországon.

Jogellenes elkülönítés, megtorlás és diszkriminációra utasítás

A közvetett és közvetlen diszkriminációval, valamint a zaklatás eseteivel elmenttben a következő formák esetében a tényállásból hiányozhat vagy a hátrány, vagy a védett tulajdonság, ennek ellenére az egyenlő bánásmód sérelme bekövetkezik.

A jogellenes elkülönítés tilalmát néhány magyarországi iskolában tapasztalható jogsértő intézkedés, a roma és nem roma tanulók elkülönítése motiválta. Ez speciálisan hazai szabály, az EU-normák nem tartalmazzák. Jogellenes elkülönítés a törvény értelmében az a magatartás, amely egyes személyeket vagy csoportokat, más, hasonló helyzetben levő személyektől vagy csoportoktól elkülönít anélkül, hogy ezt törvény kifejezetten megengedné. A jogellenes elkülönítés akkor is megvalósul, ha a külön létesítmény vagy egyéb felétel semmivel sem rosszabb, sőt, akkor is ha esetleg jobb minőségű, mint az összehasonlítható csoport részére biztosított feltétel.

Megtorlás az a magatartás, amely az egyenlő bánásmód követelményének megsértése miatt fellépő (kifogást emelő, eljárást indító vagy az eljárásban közreműködő) személlyel szemben jogsérelmet okoz, ennek okozására irányul vagy azzal fenyeget. A megtorlás tehát irányulhat védett tulajdonsággal nem rendelkező személy ellen is, ha szót emelt a másokkal szembeni diszkrimináció ellen, vagy ilyen eljárásban részt vett.

A hátrányos megkülönböztetésre adott utasítás is a hátrányos megkülönböztetés önálló alakzatának minősül. Ez egyrészt azt jelenti, hogy már maga az utasítás kiadása megvalósítja a diszkriminációt, függetlenül attól, hogy ennek alapján történik-e ténylegesen diszkrimináció. Másrészt azt is jelenti, hogy az utasított személy jogszerűen tagadja meg az ilyen utasítás teljesítését.²⁰ (Ebből az is következik, hogy amennyiben a munkáltatónak az ilyen utasításból kártérítési kötelezettsége – és ennek folytán kára – keletkezik, a munkálta-

20 Munka törvénykönyve 104. paragrafusa 2. bekezdés: „Nem köteles a munkavállaló teljesíteni az utasítást, ha annak végrehajtása jogszabályba... ütközik.”

tó a diszkriminációra utasító vezetővel együtt kártérítésre kötelezheti az azt végrehajtó alkalmazottat is – nyilvánvalóan a beosztásnak és felelősségnek megfelelő eltérő szabályok és mérték szerint.) Az utasítás megtagadása miatti megtorlással szemben a munkavállalót nemcsak a munkajogi szabályok védik, hanem az előző bekezdésben említett, az Ebtv. ilyen megtorlást *sui generis* diszkriminációnak minősítő rendelkezése is.

Kivételek (kimentés)

Vannak helyzetek, amikor egy jogviszony csak akkor tudja betölteni a funkcióját, ha kifejezetten valamely védett tulajdonságra tekintettel történik megkülönböztetés az emberek között (tehát például egy adott feladatkört csak az egyik vagy másik nemhez vagy nemzetiséghez, valláshoz tartozó személy láthat el). Ezeket a rendkívül szűkre szorított helyzeteket fontos közérdek (közbiztonság, közrend, közegészség) vagy személyek alapvető jogainak tiszteletben tartása diktálhatja.²¹

Az Ebtv. általános és speciális kimentési feltételeket határoz meg. Az általános kimentési feltételek az Alkotmánybíróság szövegfordulatait idézve a sokat emlegetett *szükségesség–arányosság* tesztjét, illetve az *ésszerűség* követelményét fogalmazzák meg, az alapjogi vagy nem alapjog sérelme szerint különböztetve és az Alkotmánybíróság *tesztekhez* igyekeztén igazodni.²²

Világosabban, de ugyancsak túl tágan fogalmaz az alkalmazási viszonyokra megfogalmazott kivétel: nem jelenti az egyenlő bánásmód követelményének megsértését „a munka jellege vagy természete alapján indokolt, az alkalmazásnál számba vehető minden lényeges és jogszerű feltételre alapított arányos megkülönböztetés”. Ez a megfogalmazás az Mt. eredeti 5. paragrafus szövegét („Nem minősül hátrányos megkülönböztetésnek a munka jellegéből vagy természetéből egyértelműen következő megkülönböztetés.”) veszi át pontatlanul. Ezt kombinálja az Ebtv. az EU irányelvei között szereplő arányossági követelménnyel, de ebből sem veszi át a leglényegesebb kifejezést, hogy az adott sajátosságnak *valódi* és *döntő* alkalmazási feltételnek kell lennie.

Döntő és meghatározó szempont lehet a munkavállaló neme, amikor például a női fürdőbe a fürdőigazgatóság női fürdőfelügyelőt kíván alkalmazni (LB Mfv. I. 11. 160/2000. sz., BH 2003/86. sz.)

Kevésbé meggyőző a nemi kritérium döntő szerepe egy másik ügyben, amikor a közigazgatásban *egyéb ügyintéző* munkakörbe jelentkező nővel eleve közölték, hogy „inkább férfiakat várnak”, és – noha interjúra négy nőt is behívtak – végül egy férfit alkalmaztak. Az *Egyenlő Bánásmód Hatóság* elfogadta a munkaidő nagyobb részében végzendő fizikai munkára (karbantartás, javítás, súlyos tárgyak mozgatása stb.) általában történő munkáltatói hivatkozást, amely a jelentkező egyéni alkalmasságával, illetve fizikai képességeinek a konkrét munkaköri követelményeknek való megfelelésével nem is foglalkozott (EBH 441/2008.).²³

21 Például életkori határ vagy fizikai feltételek előírása meghatározott, a közrenddel közbiztonsággal összefüggő foglalkozások betöltésénél egészségi állapot előírása; meghatározott nemhez tartozás az egészségügyi vagy különböző személyi szolgáltatások területén.

22 Eszerint nem sérti az egyenlő bánásmód követelményét az olyan rendelkezés, amely vagy a hátrányt szenvedő fél alapvető jogát másik alapvető jog érvényesülése érdekében, elkerülhetetlen esetben korlátozza, feltéve, hogy a korlátozás a cél elérésére alkalmas és azzal arányos. Nem alapjogi korlátozás esetén, „amelynek tárgyilagos mérlegelés szerint az adott jogviszonnyal közvetlenül összefüggő, ésszerű indoka van”. Kiveszi – helyesen – a megengedhető kivételek közül a törvény a fajra, bőrszínre, nemzetiségre, etnikumra tekintettel történő megkülönböztetést, azaz ilyen alapú megkülönböztetés semmilyen indokkal nem lehetséges.

23 A munkáltatói magatartás mögötti sztereotíp gondolkodás nyilvánvaló, és éppen az ilyen sztereotípiák továbbélését kellene megakadályoznia a kimentés – a hatályos magyar szabályozásnál – szigorúbb feltételeinek.

A kivételek tág megfogalmazását még megtetézi a törvény a vallási, etnikai-kulturális alapú és hasonló szervezetekre megfogalmazott, a szervezet „szellemiségből közvetlenül adódó” kivétellel. Ennek alapján a bíróság jogszerűnek minősítette a homoszexualitását oktatójának bizalmasan feltáró református teológiai hallgató eltávolítását a felsőoktatási intézményből.²⁴

A sikeres kimentés (a kivétel bizonyítása) azt jelenti, hogy az adott esetben – a védett tulajdonság alapján való kategorizálás ellenére – az egyenlő bánásmód nem sérült. Ennek hangsúlyozása azért fontos, mert az Ebtv.-nek a bizonyítási teherről szóló félreérthető szövegezése („az egyenlő bánásmód követelményét... az adott jogviszony tekintetében nem volt köteles megtartani”) téves következtetéseket enged. Így például a 18. lábjegyzetben már hivatkozott ítélet szerint „az alperes magatartásának ésszerű indoka volt, azaz az alperes nem volt köteles megtartani az egyenlő bánásmód követelményét”. Ez téves megállapítás. A kivétel nem az egyenlő bánásmód megsértésére tartalmaz fel, hanem az egyenlő bánásmóddal összhangban levőnek minősíti az adott kritérium alkalmazását.

Az egyenlő bánásmód elvének érvényesítése

Az egyenlő bánásmód betartására kötelezettek

Az Ebtv. részletes szabályozást tartalmaz az egyenlő bánásmód parancsa által kötelezett alanyok körére nézve. Ezt a részletes szabályozást is a rendszerváltás utáni új szabadságjogok, elsősorban az úgynevezett „magánszféra” és a magántulajdon aggályos tisztelete motiválta, és ezért az EU-elvek és -normák által diktált terjedelemtől szűkebb alanyi kört kötelez.

A közsféra szereplői – a magyar állam és az önkormányzatok, valamint ezek szervei, tehát a költségvetési szervek is – természetesen kötelezettek. Kötelezettek továbbá a közalapítványok, köztestületek, 2009 októbertől a munkavállalói és munkáltatói érdekképviselői szervek. A kötelezettek egy következő nagy csoportját jelentik a közszolgáltatást végző szervezetek (energia-, víz-, hőszolgáltatás, köztisztaság, posta, közforgalmú közlekedés stb.), az oktatási, szociális, gyermekvédelmi, közművelődési intézmények, egészségügyi szolgáltatók, a magánnyugdíj- és önkéntes kölcsönök biztosító pénztárak. Egyenlő bánásmódra kötelezettek a politikai pártok is, kivéve a politikai nézet szerinti megkülönböztetést.

A szervezet (az alany) jellegétől függetlenül, a folytatott tevékenység alapján terjed ki a törvény hatálya további négy kategóriára: 1. aki a „köz” (előre meg nem határozott személyek) számára tesz ajánlatot vagy ajánlattételre felhívást; 2. nyílt forgalmú helyiségben szolgáltatást nyújt, vagy árut forgalmaz; 3. állami támogatást használ fel (a diszkrimináció tilalma csak az ilyen támogatás felhasználása során létrejövő jogviszonyokban kötelezi); 4. a munkáltató a munkaviszonyban és az utasításadásra jogosult személy a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyban, illetve az ezekkel összefüggő jogviszonyok tekintetében.

24 Az LB indokolása szerint a hitéleti képzés elválaszthatatlan kapcsolatban van az adott egyház hitelveivel, amelyet az állam intézményei nem bírálhatnak felül, és ezért a bíróság szerint a hitelveken alapuló különbségtétel (azaz adott esetben a kizárás) az oktatási rendszerbe bekapcsolódó hallgatók szexuális irányultsága alapján, nem sért jogszabályt (LB Pfv. IV. 20. 678/2005. sz., BH 2006. 14. sz.).

Bár a taxatív felsorolás mindenki mást kizár a törvény hatóköréből, a törvényalkotók szükségesnek tartottak négy kifejezett kivételt nevesíteni: amely adott esetben az egyébként a törvény hatálya alá tartozó szervet is kiveszi onnan. Ezek a) a családjogi, b) a hozzátartozók közötti jogviszonyok, c) az egyházi jogi személyeknek a hitéllettel összefüggő viszonyai, végül d) a 4. paragrafusban felsorolt közszereplők esetében is – ha tagságuk van – a tagsági viszonyok magánjellegűnek minősülnek, és kiveszi őket a törvény az egyenlő bánásmód betartásának kötelezettsége alól. A köztisztviselők és a munkapiaci érdekképviseletek esetében viszont mégis kiterjeszti az egyenlő bánásmódot a tagsági jogviszonyok keletkezésére, megszűnésére és a tagsági jogok gyakorlására.²⁵

Az egyenlő bánásmód megsértése esetén igénybe vehető eljárások

Az egyenlő bánásmód megsértése esetén a sérelem elhárítására és a jogsértő magatartás szankcionálására több út kínálkozik: a közigazgatási út, a polgári peres út és a – ma még kevésbé ismert és tartózkodással kezelt – közvetítő útján történő egyeztetés. A jogi kényszer alkalmazásával járó eszközök közül a közigazgatási út gyorsabb és egyszerűbb, a bírósági eljárás viszont az, amely valódi jóvátételt eredményezhet. A közigazgatási út az Egyenlő Bánásmód Hatóság eljárása mellett elvileg a munkaügyi ellenőrzés eljárását is jelenti,²⁶ azonban gyakorlatilag az erre nem terjed ki.

Egyenlő Bánásmód Hatóság

Az EU-normák fokozott hangsúlyt helyeznek az egyenlő bánásmód hatékony biztosítására. A nemi és faji egyenlőségről szóló irányelvek megkövetelik a tagállamoktól, hogy olyan testületeket állítsanak fel, amelyek egyrészt konkrét segítséget nyújtanak a hátrányos megkülönböztetés áldozatainak, másrészt vizsgálatokkal, elemzésekkel, javaslatokkal mozdítják elő az egyenlő bánásmód érvényesülését. Az Ebtv. – az európai uniós követelményeken túlmenve – közigazgatási szervként létrehozta az Egyenlő Bánásmód Hatóságot, amely kérelem alapján eljár, és szankciót állapíthat meg diszkriminációs ügyekben. A szankciók között leg súlyosabb a hatmillió forintig terjedhető bírság kiszabása, emellett elrendelheti a jogsértő állapot megszüntetését, és megtilthatja a jogsértő magatartás jövőbeli tanúsítását. Ez utóbbiak azonban – az eljárás közigazgatási jellegére tekintettel – nem foglalják magukban a diszkrimináció áldozatának nyújtott elégtételt,²⁷ ez csak bíróságtól kérhető. Visszatartó ereje lehet az elmarasztaló határozat meghatározott ideig tartó nyilvánosságra hozatalának is, illetve annak, hogy marasztaló határozat jogerőre emelkedésétől (ha megtámadták bíróságnál, a bírósági határozat jogerőre emelkedésétől) számított két évig a munkáltató nem minősül „rendezett munkaügyi kapcsolatokkal” rendelkező szervezetnek, és nem kaphat állami támogatást.²⁸ Az *Egyenlő Bánásmód Hatóság* saját kezdeményezése alapján is indíthat pert (erre még nem került sor), és az egyedi ügyekben be-

25 A kiíró magánalapítvány jellegére tekintettel jogszerűnek kellett tekinteni azt a nyilvános ösztöndíjpályázatot, amelyet egy magánalapítvány írt ki kizárólag férfi joghallgatók részére (EBH 531/2005. sz. <http://www.egyenlobanasmod.hu/zanza/zanza4jan.pdf>).

26 A munkaügyi ellenőrzésről szóló 1996. évi LXXV. törvény 3. paragrafus 1. bekezdés d) pontja alapján az kiterjed az egyenlő bánásmódra is.

27 Tehát például a diszkrimináció miatt elbocsátott alkalmazott munkaviszonyának helyreállítását a „jogsértő állapot megszüntetése” nem tartalmazza, ha azonban ezt a munkáltató önként megteszi, jelentősen befolyásolhatja például a bírság kiszabását.

28 1992. évi XXXVIII. törvény az államháztartásról, 15. paragrafus 6. bekezdés c) pont.

töltött szerep mellett vizsgálatokat végez, valamint véleményező, tanácsadó szerepe van kormányzati kérdésekben.

Tekintettel az eljárás gyors és olcsó (ingyenes) jellegére, a 2004 óta működő hatósághoz fordulók száma gyorsan növekedett. Az első év néhány tucat kérelmezőjével szemben már 2005-ben 491-en, 2008-ban pedig 1153-an fordultak a hatósághoz vélt vagy valódi diszkrimináció miatt.

Bíróági eljárás

A munkaviszonyok terén az 1992. évi Munka törvénykönyve. 5. paragrafusa árnyalt és korszerű egyenlőségi szabályt tartalmazott,²⁹ a sűrűn előforduló munkahelyi diszkrimináció mégis jórészt rejtve maradt. A jogérvényesítésnek – a társadalom tudatában rejlő okok mellett – egyik lényeges gátja a bírói kikényszerítés nehézségeiben rejlik.

Az európai uniós csatlakozás nyomán bekövetkező jogfejlődés tehát legtöbbet a hatékony jogérvényesítés terén tehetett. Az EU-normákban négy elem irányult az egyenlő bánásmód korábbinál hatékonyabb megvalósulására: 1) a bizonyítási teher megfordítása, 2) az okozott károk megfelelő visszatartó erő és kellő kompenzációt tartalmazó jóvátétele, 3) az eljárás megindítására való jog szélesítése (egyfajta *actio popularis* bevezetése, illetve a civilszervezetek eljárási státusának biztosítása) és 4. a szociális partnerek szerepének növelése, elsősorban a megelőzésben.

A perindítás lehetőségét az Ebtv. szélesítette a *közérdekű igényérvényesítés* intézményesítésével, amely az érintett személy (és az *Egyenlő Bánásmód Hatóság*) mellett az ügyészt, valamint az olyan társadalmi és érdekképviselői szervezeteket is felhatalmazta perindításra, amely alapszabályában rögzített célja a hátrányos helyzetű csoportok esélyegyenlőségének, az emberi és állampolgári jogoknak védelme. A perindítási jog két feltétele, hogy az adott ügyben a diszkrimináció olyan tulajdonságon alapuljon, amely az egyes ember személyiségének lényegi vonása, és a jogsértés vagy annak közvetlen veszélye személyek pontosan meg nem határozható, nagyobb csoportját érinti. A beépített korlátok folytán a közérdekű igényérvényesítés nem volt képes a jogvédelem komoly eszközévé válni.

A jogérvényesítés terén általában – tehát diszkriminációs ügyekben való fellépésben is – komoly hátralépést jelentett a munkaügyi perek tárgyi illetékmentességének eltörlése 2008 elejétől. A munkavállalók számára még pernyertesség esetén is számos kockázattal járó pereskedés most további, komoly anyagi teher kockázatával párosul.

A bizonyítási teher

A bizonyítás klasszikus polgári jogi elve, amely szerint mindenkinek saját állítását kell bizonyítani, a diszkriminációs ügyek sértettjét reménytelen helyzetbe hozza, hiszen gyakran olyan belső megfontolást kell bizonyítani, amellyel kapcsolatban nincs előtártható bizonyíték. Az Ebtv. – összhangban az európai

29 Nemcsak a diszkriminációt tiltotta, hanem pozitíve előírta az előmeneteli lehetőség egyenlő biztosítását, megfordította a bizonyítási terhet, és egyértelmű, a jelenleginél szűkebb normát tartalmazott a kivételekre

és nemzetközi követelményekkel – a polgári perek bizonyítási teherre vonatkozó tipikus szabályától eltérően rendezi ezt a kérdést, és alapvetően azt a vélelmet állítja fel, hogy ha a védett tulajdonsággal rendelkező személyt hátrány érte másokkal szemben, az diszkrimináció következménye, és ezért a vélelem cáfolatának, azaz a diszkrimináció hiánya bizonyításának terhét a sérelmezett intézkedés meghozójára terheli.

Ha tehát a védett tulajdonsággal rendelkező személy valószínűsíti, hogy őt hátrány érte, a szembenálló félnek vagy azt kell bizonyítania, hogy a hátrány nem függ össze a védett tulajdonsággal, vagy azt, hogy összefügg ugyan, de – a jogos kivételre tekintettel – az adott esetben ez a különbségtétel nem sértette az egyenlő bánásmód elvét, ugyanis a védett tulajdonság alapján történő osztályozás döntő feltétel az adott jogviszonyban.³⁰ Bár a bizonyítási teherre vonatkozó szabályok alkalmazása egyre inkább elterjed a bíróságok körében, az *Egyenlő Bánásmód Hatóság* pedig tudatosan szem előtt tartja, sajnálatosan vannak olyan ítéleti hivatkozások, amelyek a pusztán hátrány bizonyításán túl, a „megkülönböztetés” bizonyítását is várják a felperesektől.³¹

Záró gondolatok

Az egyenlő bánásmód biztosításának jelenlegi jogi eszközei Magyarországon nem elégségesek ennek az alapvető emberi jogi elvnek a hatékony garantálásához. Bár az Európai Unióhoz való csatlakozás feltételül szabott, a közösségi jog átvételére irányuló törvényhozási lépések elmozdulást jelentettek egy korszerű egyenlőségi jog kereteinek megteremtésében, mind a normák tartalmát, mind pedig a jogalkalmazói gyakorlatot túlzott óvatosság szövi át – tartva a rendszerváltáskor visszanyert civil- és gazdasági alapjogokba való beavatkozástól. A jogérvényesítés akadályai, a megindult eljárásokban elérhető jóvátétel nemzetközi összehasonlításban is szerény volta inkább elterelik a sértetteket a jogi fellépéstől, és nem ösztönözik a jelenleginél bátrabb, a jogsértőket pedig elbátortalanító gyakorlat kialakításához. Ugyanakkor éppen az Ebtv.-nek kifejezetten a megfélemlésre irányuló változtatásai, a jogalkalmazói gyakorlat hullámvázait mutató, de kétségtelen fejlődése együttesen biztatást jelenthetnek arra, hogy a tapasztalatok és a háttértudás növekedése, a múlttól való távolodás és az állampolgári értékrend tisztulása belátható időn belül olyan jogi keretek és jogi eszközök megteremtéséhez vezet, amelyek a tartalmi egyenlőséget a jelenleginél korszerűbb szinten mozdítják elő.

30 22. paragrafus 2. bekezdés b) pont. Az, hogy bizonyíthatja, hogy „az egyenlő bánásmód követelményét megtartotta, illetve az adott jogviszony tekintetében nem volt köteles megtartani”, az mind elvi-logikai alapon, mind pedig az 5. paragrafus szövege alapján csak olyanok számára lehetséges, akikre a törvény hatálya nem vonatkozik.

31 Mfv. I. 10. 842/2007/3 sz.: „...a felperes tényállítása nem bizonyosodott be, miszerint a felmentésre egészségi állapot romlása, illetve kora miatt került sor. Ezen tényállítások tekintetében a bizonyítás a felperest terhelte, és amennyiben a megkülönböztetés ténye fennáll, akkor merül fel az alperest terhelő kimentési bizonyítás.”

3. A ROMA FOGLALKOZTATÁSPOLITIKA ALAKVÁLTOZÁSAI

FLECK GÁBOR & MESSING VERA

Bevezető

Terepen dolgozó kutatóként folyamatosan tapasztaltuk, hogy a roma emberek még abban az esetben sem kapnak munkát, ha végzettségük, képzettségük és minden más, az álláshirdetésben leírt követelménynek megfelelnek. Roma interjúalanyaink a faji alapú diszkrimináció módjainak széles skáláját mesélték el szinte függetlenül attól, hogy az ország mely régiójában és milyen településen élnek, és hogy az elmúlt nyolc-tíz évben mikor került sor a beszélgetésre. A kormányzatok az etnikai alapú diszkriminációt sokáig nem vették komolyan, legalábbis nem kezelték olyan problémaként, amelynek megoldása kormányzati hatáskört igényelne. Az elmúlt években azonban több olyan tudományos publikáció látott napvilágot, amelyek határozottan bizonyítják a hátrányos megkülönböztetés nagyfokú elterjedtségét.

A kutatások egy része az országos foglalkoztatási adatok feldolgozása alapján bizonyítja, hogy a romák alacsony foglalkoztatása nem csupán alacsony iskolázottságuknak és kedvezőtlen területi elhelyezkedésüknek köszönhető. Kertesi Gábor ökonometriaival módszerekkel elemezte a különböző tényezők hatását, amely alapján arra a következtetésre jutott, hogy „cigányokat összehasonlíthatatlanul jobban sújtja a helyi gazdaság depressziója, mint a velük azonos nemű, életkorú, iskolai végzettségű, családi helyzetű nem cigány embereket. [...] *Nehéz ezt másként, mint a foglalkoztatási diszkrimináció jeleként értékelni.*” (Kertesi, 2000a, 440. o., kiemelés az eredetiben). Kertesi öt évvel később készített számításai is azonos következtetéseket tartalmaznak: „munkához jutási esélyeik a kontrollcsoport [velük azonos képzettségű munkavállalók] esélyeinek felét sem érik el...” (Kertesi, 2005, 191. o.).

Az elmúlt években több olyan kutatás is elkészült, mely a diszkrimináció létét közvetlenül vizsgálja. Ezek eredményei egytől egyik lesújtók. Babusik Ferenc magyarországi vállalkozások körében végzett empirikus kutatásai szerint a munkáltatók négyötöde „nemcsak, hogy alig alkalmaz romákat, de egyúttal nem is szeretne alkalmazni, még abban az esetben sem, ha azok végzettsége megfelelő” (Babusik, 2006, 3 o.). Az Európai Roma Jogok Központja (ERRC) 2005-ben készített kutatása részletes áttekintést ad arról, hogy milyen diszkriminatív gyakorlatot alkalmaznak a munkaadók és a munkapiac más szereplői, megállapítja a következőket. „A kutatás legfontosabb eredménye az, hogy hátrányos megkülönböztetés a munkaerőpiac szinte minden szegletében jelen van. Ennek következménye, hogy a munkaképes korú romák jelentős része kiszorul a munkaerőpiacról.” (ERRC, 2007). Az antidiszkriminációs jogalkotás ellenére a romákat már a munkapiac kapujában – a munkaerő-felvétel

során – kiszorítják a foglalkoztatásból. Mindkét említett kutatás szerint általános jelenség, hogy a munkaadó csupán amiatt utasítja el a jelentkezőt, mert feltételezi roma származását: az ERRC kutatásában megkérdezettek 29 százaléka nyilatkozott úgy, hogy a munkaadó nyíltan szemébe mondta, hogy az elutasítás oka roma származása. Erre a jelenségre az egyenlő bánásmódot betartatni hivatott hatóságokhoz érkező panaszok és azok vizsgálatai is rámutatnak: az Egyenlő Bánásmód Hatóság, az Igazságügyi és Rendészeti Minisztérium Roma Antidiszkriminációs Ügyfélszolgálati Hálózata, a Nemzeti és Etnikai Kisebbségi Jogvédő Iroda és a kisebbségi ombudsman beszámolóí is rendre tartalmaznak hasonló eseteket.

Több kutatás utal arra, hogy nem csupán a piaci munkaadók diszkriminálják a romákat, hanem közvetetten a munkaközvetítők és az állami munkaügyi központok, amelyek figyelembe veszik a munkaadók etnikai hovatartozásra vonatkozó igényeit. Saját kutatásainkban is találtunk olyan munkaügyi központot, amely elnézően, sőt elfogadóan kezelte a munkaadó ilyen irányú kikötéseit,¹ de hasonló tapasztalatokról számol be az ERRC² is. A törvénysértő gyakorlatot a hivatalok gyakran azzal indokolják, hogy a munkaadó akkor sem venne fel roma alkalmazottat, ha ők ehhez ragaszkodnának – azzal csupán azt érnék el, hogy a munkaadók a központ megkerülésével keresnének alkalmazottakat (OTKA 67898 sz. kutatása). Jogosan merül fel hát a kérdés: ha az állam nem képes megakadályozni (saját berkein belül sem) a faji alapú hátrányos megkülönböztetést, mit tesz annak érdekében, hogy legalább a következményeket tompítsa? A kérdés fontosságát hangsúlyozza az Állami Számvevőszék is 2008. évi helyzetfeltáró tanulmányában (ÁSZ, 2008, 37. o.):

„A romaintegráció finanszírozásában évek óta *meghatározó szerepe van a foglalkoztatást elősegítő támogatásoknak*. Az ezt szolgáló források különböző tárcákhoz tartoztak (GM, FMM, SZMM, GKM, KVM). 2002-ben az ilyen célú források már meghaladták a 3,6 milliárd forintot, 2004-ben a 10,4 és 2005-ben a 18,4 milliárd forintot, 2006-ban pedig a 17,6 milliárd forintot. Évről évre bővült a foglalkoztatás növelésére, a munkapiacról kiszorultak reintegrációjára irányuló kezdeményezések és az azokat szervező hálózatok fejlesztésének, továbbá a roma vállalkozások és a romákat foglalkoztató vállalkozások támogatása. A becslült adatok szerint erre a célra 1997 és 2006 között összesen 74,7 milliárd forintot fordítottak.”

Mint az idézetben is szerepel, ezek a számok csupán becslések. Nem is lehetne más, hiszen nagyrészt nem célirányos romaprogramok pénzügyi kereteiről van szó. A tárcák és programkezelő szervezetek legtöbb esetben maguk sem tudják, mennyit is fordítottak romákra egyes programjaik költségkeretéből. Beszámolási kötelezettségeiknek eleget téve azonban igyekeznek megbecsülni az érintett roma népesség nagyságát és a rájuk fordított összegeket, ám e becsléseknek számos olyan pontja van, amely érvényességüket erősen korlátozza. A programok monitorozása pedig sajnos, szakmailag nem megoldott.³

1 Szegény családok megélhetési stratégiái regionális és etnikai metszetben. OTKA 687898. kutatás. Kutatásvezető: Messing Vera.

2 Egy magyarországi esettanulmányból láthatjuk, hogyan történik mindez a gyakorlatban: a munkaügyi hivatal számítógépes rendszerében R betűvel voltak megjelölve azok az állások, ahol a munkaadó jelezte, hogy nem kíván romákat alkalmazni (ERRC, 2007, 41. o.).

3 A monitorozással kapcsolatos dilemmákra később még visszatérünk.

A következőkben megpróbáljuk csoportosítani azokat a kormányzati kereket, amelyek az elmúlt évtized ez irányú politikáját meghatározták, értékelésükre azonban csak korlátozottan vállalkozhatunk elsősorban az adatok hozzáférhetetlensége és az ilyen programokhoz elengedhetetlenül tartozó szakmai monitoring és hatásvizsgálatok hiánya miatt. Igyekeztünk minden elérhető forrást felhasználni, de csak mozaikszerű, hézagos képet tudunk felvázolni. Tehát már itt, a bevezetőben megállapíthatjuk egyik legfontosabb következtetésünket: a programokkal kapcsolatos adatok gyűjtése, a hatásvizsgálatok megtervezése és végrehajtása nélkül nem érdemes belefogni a diszkriminációellenes és a diszkrimináció hatásait tompító politikába. Általánosabban fogalmazva: egyetlen fillér közpénzt sem lenne szabad elkölteni úgy, hogy nincs előre megtervezett, programhoz kapcsolódó hatásvizsgálat.

Szintudatos politikák

A 2000-es évek elejéig a romák foglalkoztatásának növelését és az őket érő munkapiaci diszkrimináció hatásait elsősorban roma, vagyis kimondottan etnikai alapon célzó foglalkoztatási programokkal kísérte meg az aktuális kormányzat ellensúlyozni. A roma foglalkoztatási programok hatásait egy, a Szociális és Munkaügyi Minisztérium felkérésére 2005-ben készített, eddig nem publikált kutatásunk elemzi (*Fleck–Messing–Mike*, 2005). E kutatás során felkerestük azokat az intézményeket, amelyek Magyarországon romák foglalkoztatását elősegítő programokat vezettek 1998 és 2003 között. Mivel azóta nem készült az etnikai alapon célzó programok hatásait elemző újabb kutatás, alapvetően erre támaszkodunk e tanulmány roma foglalkoztatási programokról szóló részében.⁴ A dokumentációk és a hiányosan rendelkezésre álló statisztikák elemzésén túl a kutatás gerincét azok az interjúk alkotják, amelyek a pályázatokat kiíró intézményekkel, a pályázó szervezetekkel, valamint a programban részt vevő foglalkoztatottakkal készültek.

Roma foglalkoztatási programokat több szervezet is bonyolított egymással párhuzamosan a 2000-es évek elején. Ezek többnyire kormányzati vagy kormányzati fenntartású szervezetek voltak, mint például az Országos Foglalkoztatási Alap (OFA), az Európai Szociális Alap-Phare, a Széchenyi Program Roma Vállalkozásfejlesztési Programja. Jelentősebb civil szervezet ezen az Autonómia Alapítvány, valamint (amennyiben civilnek tekintjük) a Magyarországi Cigányokért Közalapítvány volt, amely roma vállalkozói és megélhetési programokat koordinált.

Ezeket a programokat szinte lehetetlen egymással összehasonlítani, hiszen nagyon különböznek egymástól – elsősorban a hozzáférhető források tekintetében,⁵ és más a hatókörük, gyakran céljuk is. Ugyanakkor, ha szigorúan vesszük, aktív foglalkoztatási programokat igenis lehet összehasonlító módon értékelni, mégpedig azok legalapvetőbb célkitűzései mentén, azaz hogy mennyire éri el a célcsoportját, növeli-e a foglalkoztatottsági esélyeket (vagyis

⁴ Hasonló témájú kutatást készített az Autonómia Alapítvány, ám az még egy korábbi állapotot rögzített (*Lukács*, 2005).

⁵ A programok futamideje alatt (ami 1–3 év között szóródik) nagyságrendileg a következő költségvetéssel rendelkeztek: Autonómia Alapítvány három programjának (Roma munkaerő-piaci képzés, Roma kisüzemi program, Roma közösségi program) költségvetése összesen 37,5 millió forint volt; az OFA Roma foglalkoztatási programja 120 millió, az Európai Szociális Alap (ESZA) Küzdelem a kirekesztés a munka világából elnevezésű programja 5 milliárd forintot költött; a munkaügyi központok azon programjai, amelyek célcsoportja roma vagy „hátrányos helyzetű, különös tekintettel a roma népességre” ismeretlen összeget költöttek, saját becslésünk szerint minimum 5 milliárd forintot. Magyarországi Cigányokért Közalapítvány (MCKA) roma vállalkozói és roma megélhetési programjainak éves költségvetése 200 millió forint, Széchenyi Program Roma Vállalkozásfejlesztési Programja 200 is millió forinttal gazdálkodott egy évben.

hozzáségit-e a tartós munkanélkülieket az elsődleges munkapiacra történő belépéshez), vannak-e nem kívánt káros következmények, és milyen költség/haszon aránnyal működnek.

Az utolsó szempontot nem tudtuk megvizsgálni egyszerűen azért, mert gyakran még a költség- és egyéb bemeneti adatok (résztevők száma) sem álltak rendelkezésre – a haszon mérésére ezek után nem is tettünk kísérletet.⁶ Az első három szempontot azonban a kutatás meg tudta vizsgálni.

„Ki a roma?”

A romákat támogató programoknak egyik legvitatottabb pontja a célcsoport elérése. Már az induláskor kérdéses a pályázató szervezetek számára, hogy miként definiálják a célcsoportot. A különböző támogató szervezetek eltérő módon oldották fel a „ki a roma?” dilemmáját. Volt olyan pályázató, amely feltételül szabta, hogy a pályázó roma civil szervezet legyen, ám a foglalkoztatottak esetében nem kötötte ki a cigány etnikai hovatartozást. Az így kiírt pályázatok között gyakran előfordult, hogy a foglalkoztató roma civil szervezet volt ugyan, de a foglalkoztatottak jelentős része nem. A pályázató azzal az – utóbb hamisnak bizonyult – vélelemmel élt, hogy roma szervezet romákat alkalmaz. A szervezetek egy másik része úgy kísérte meg a roma munkanélküliek elérését, hogy a helyi cigány kisebbségi önkormányzat ajánlását szabta feltételként, vagy esetleg a cigány kisebbségi önkormányzatokkal együttműködve valósították meg roma foglalkoztatási programjaikat. Pontos felmérések ugyan nincsenek a programban részt vevők etnikai hovatartozásáról – azaz az etnikai alapon célzó foglalkoztatási programokról nem lehet tudni, hogy mennyiben érik el célcsoportjukat –, de a munkavállalókkal készített interjúkból az derült ki, hogy a megkérdezett pályázó/foglalkoztató szervezetek a foglalkoztatottak kevesebb mint felét gondolták romának. Ebben a tekintetben hatalmasak voltak az eltérések (20–80 százalék között volt a roma részvétel), de minél komplexebb (képzést, foglalkoztatást és egyéb szolgáltatásokat is magába foglaló) és hosszabb távú volt egy program, annál kisebb volt a résztvevők körében a romák aránya.

Javítják-e a programok a foglalkoztatottsági esélyeket?

Máshogy feltéve a kérdést: hozzásegítik-e a programok a tartós munkanélkülieket az elsődleges munkapiacra történő belépéshez? Ha foglalkoztatási programoknak az lenne az értelme, hogy a támogatási programot követően a résztvevők foglalkoztatási esélyei növekednének, és foglalkoztatásuk legalább középtávon megoldódna. A vizsgált programok között csupán három olyan volt, amely megpróbálta követni a program utáni foglalkoztatottsági helyzetet: az Európai Szociális Alap-Phare, a Munkaügyi Központ és az Országos Foglalkoztatási Alap, amely utóbbi csupán egyetlen bizonytalan adatot mutatott a továbbfoglalkoztatási arányról. Számszerű indikátorokat azonban eddig egyetlen szervezet sem alkalmazott.

⁶ Fleck–Messing–Mike (2005) tanulmányunk megállapítja: „Az Autonómia Alapítvány, a Munkaügyi Központok, az MCKA és a Széchenyi Program esetében nincsenek eredménymutatók, és amennyiben megfogalmazódnak eredményelvárások, azok nagyon általánosak. A Phare-program meghatároz ugyan outcome célokat, ám ezek használhatatlanok. Az OFA nem dolgozott ki mutatókat, ám a 3 éves újrapiályázási periódusokban komolyan ellenőrizték, hogy a pályázó szervezetek által működtetett vállalkozások mennyire életképesek, mennyire sikeresek és milyen mértékben érték el a korábban vállalt céljaikat.”

Empirikus vizsgálatunk során kiderült, hogy a viszonylag meggyőző továbbfoglalkoztatásról beszámoló pályázatok esetében is a háttérben gyakran látszatzmegoldások húzódtak meg (*Fleck–Messing–Mike*, 2005). Néhány jellemző példa:

- eleve nem, vagy csak papíron munkanélküliek kerültek a programba, valójában a cég korábban feketén foglalkoztatott munkavállalóinak foglalkoztatását legalizálták a program keretében;
- a sikeres programokban (amelyekben 50 százalék feletti volt a továbbfoglalkoztatottsági arány) a résztvevők csupán elhanyagolható százaléka volt roma;
- általános, hogy a továbbfoglalkoztatás szigorúan a meghatározott kötelező ideig tart, utána azonnal újra utcára kerülnek a résztvevők;
- a programokban résztvevők egy része az egyik program befejeztével egy másikba került, így a továbbfoglalkoztatás látszólag megoldott, a program papíron sikereket mutatott, miközben az érintett célcsoport munkapiaci helyzete jottányit nem változott.

A továbbfoglalkoztatás gyakori akadály a rosszul megválasztott program, illetve az ahhoz kapcsolódó oktatás, képzés. Nem egy esetben találkoztunk eleve kudarcra ítélt vállalkozásokkal, amelyek az adott térségben támogatás hiányában nyilvánvalóan életképtelenek.⁷ Alig-alig találtunk olyan programot, amely témájában igazodott volna az adott környék reális munkapiaci lehetőségeihez, vagyis szem előtt tartotta volna a munkanélküliek későbbi foglalkoztatásának szempontját.

A roma foglalkoztatási programok működési hibái

Vizsgálatunk során olyan programmal nem találkoztunk, amelyet minden szempontból példaértékűnek lehetne tekinteni. A kezdeményezések több esetben nem egyszerűen hatástalanok voltak, hanem kifejezetten fordított hatással jártak, azaz a kitűzött céllal ellentétesen a tartós munkanélküliek segélyfüggőségét, kiszolgáltatott helyzetét növelték, a helyi társadalomban meglévő patrónus-kliensi rendszert erősítették, tovább rontották a roma munkanélküliek többségi társadalom általi sztereotip megítélését.

A következőkben néhány pontban összesűríjük azokat a problémákat, amelyek az elemzett romaprogramok kudarciban komoly szerepet játszottak.

Pályázati rendszer

A vizsgált programok többségében a rendelkezésre álló forrásokat pályázati úton osztották szét. A pályázati rendszerből önmagában következik kontraszelekció súlyos problémája: a leginkább tőkeerős, pályázatírásban gyakorlott, társadalmi kapcsolatokkal bőven rendelkező szervezetek és közösségek jutnak a forrásokhoz, azaz az egyenlőtlenség tovább fokozódik, a legrászorultabbak hátrányos helyzetét kialakító tényezők pedig egymást erősítik. Ez a növekvő egyenlőtlenség, valamint az, hogy középtávon is kiszámíthatatlan

⁷ Varrónőképzés és varroda kialakítása egy olyan kistérségben, ahol 3 működő varroda ment tönkre egy év alatt az olcsó kínai import miatt; fakitermelők képzése és foglalkoztatása olyan területen, ahol nincsenek a közelben erdők; számolatlan parkgondozói és motoros fűnyíró-kezelői képzés olyan területen, ahol már száznál több – jelenleg is munkanélküli – ember kapta meg ugyanezt a képzést.

a rendszer, alapjaiban kérdőjelezi meg a finanszírozási módszerek alkalmazhatóságát ebben a területen.

Adminisztráció, ügyintézés

A programok lebonyolítása, véghezvitele – különösen abban az esetben, ha a foglalkoztató pályázó civil szervezet – olyan adminisztratív nehézségekkel jár, melyekkel csak a komoly gyakorlattal rendelkező, tőkeerős szervezetek tudnak megbirkózni. Mindez tovább fokozza a pályázás során már jelentkező kontraszelekciót. A leginkább rászoruló térségek és szervezetek esélyei csekélyek arra, hogy sikeresen végigvigyék programjukat. A nehézkes ügyintézés, a hosszú idő elteltével érkező kifogások és hiánypótlási kérések miatt gyakran hónapokig, akár évekig elhúzódó kifizetések csődbe viszik nemcsak a projektet, de gyakran lebonyolító szervezetét is. A következő példa sajnos nem egyedi, valamennyi megkérdezett vállalkozás említette, hogy nagyon jelentős összeget – nem ritkán több tíz millió forintot – kellett saját vagy más forrásból előfinanszírozzon.

„Az alapítvány teljes összeomlásával fenyegetett az a gyakorlat, miszerint az előfinanszírozott projekt részbeszámolóit, pénzügyi elszámolásait hónapokig bírálta el, és a következő részletet addig nem utalta, míg végleg el nem fogadták az elszámolásokat. A gyakorlatban ez azt eredményezte, hogy a támogatási összeg második részlete (körülbelül 30 millió forint) a programzárással egy időben érkezett, mert a több hónapos elbírálási idő miatt addigra fejeződött be a részbeszámoló elfogadása. Vagyis 30 millió forintot az Alapítvány saját zsebből hitelezett.” (*Fleck–Messing–Mike*, 2005.)

Lebonyolító szervezet szakmai felkészültsége

Szakmailag nem felkészült pályázató szervezetek több olyan projektet támogattak, amelyek eleve kudarcra voltak ítélve, mivel szakemberek hiányában nem tudták megítélni, hogy gazdaságilag-szakmailag mennyire reális az adott pályázat.

„A pályázató szervezetnek nem profilja a vállalkozásfejlesztés, foglalkoztatás, így gyakorlatilag komoly szakmai megfontolás nélkül támogatnak olyan tevékenységeket, amelyek sorra csődbe viszik a támogatottakat. [...] A megfelelő előkészítés és a szakmai támogatás hiánya miatt nem ritka kimenete a támogatott pályázatoknak, hogy a támogatott vállalkozás csődbe megy, eladósodik (jelzálogot vagy készfizető kezest kell megjelölni a szerződésben), jogi eljárás alanyává válik...” (*Fleck–Messing–Mike*, 2005.)

Az Autónia Alapítvány és az OFA programjainak kivételével az összes vizsgált program súlyos problémája a hathatós szakmai támogatás hiánya: az alapvetően képzetlen pályázók/foglalkoztatók nem kaptak semmilyen számvetési, pénzügyi, jogi vagy adminisztratív támogatást a program során. E nélkül szinte bizonyos, hogy kudarcot vall még a legjobb szándékkal előkészített projekt is. A projektek jelentős részét szakmai hozzáértés nélkül dolgozták ki

úgy, hogy megfeleljenek a pályázat kiírási keretfeltételeinek. „Márpedig egy rosszul tervezett pályázatot, amennyiben támogatást kap, rosszul kell megvalósítani” – mondta az egyik tapasztalt pályázó interjúalanyunk.

Monitoring és szakmai támogatás formális jellege vagy teljes hiánya

Az általunk vizsgált időszakban elsősorban az európai uniós forrásokból finanszírozott projektek esetében létezett monitoring, de ezek többnyire formálisak, nagyrészt technikai jellegűek voltak, a szakmaiságot, a szakmai szempontok megvalósítását döntően nélkülözték. „A monitorozás pénzügyi, eljárásrendi és jogszabályi megfelelést vizsgál csupán. Amennyiben kellően dokumentálva van a butaság, akkor azt elfogadják, ugyanakkor, ha valaki célt ér el, de rosszul dokumentálja a projektet, akkor megbukik a monitoringon” – jellemezte a helyzetet ez egyik minisztérium pályázatokkal foglalkozó szakértője. Monitoring nélkül nem csupán a program eredményei vesznek homályba, de a résztvevők úgy érzik, magukra maradtak, nem érdemes komolyabb energiákat fektetni a projektbe.

Színvak politika

A roma foglalkoztatási programok kapcsán felsorolt problémák láttán felmerül a kérdés, hogy „színvak” vagy „színtudatos” politikát célszerű-e alkalmazni, azaz a célcsoport meghatározásakor alaposan meg kell fontolni az etnikai hovatartozás kikötését. Ha abból indulunk ki ugyanis, hogy a foglalkoztatási helyzet alapvetően nem etnikai jellegű, hanem oktatási, települési, regionális kérdés, akkor indokoltabbnak látszik a munkapiacian hátrányos helyzetben lévők támogatása. Egy-egy problémát azon a területen kell kezelni, ahol az keletkezik: a hátrányos helyzetből eredő foglalkoztatási problémákat érdemes a hátrányos helyzet csökkentésével orvosolni, nem pedig etnikai kérdéssé alakítani. A roma lakosság többségét jellemző nehézségek meglehetősen összetettek: alacsony iskolai végzettség, diszkrimináció, társadalmi és gazdasági kirekesztés, területi elszigeteltség, illetve e tényezők együttes hatása érvényesül esetükben. Adódna hát a problémák megoldásának az a módja, amely egy-egy válságosabb térségre kiterjedten komplex módon igyekszik kezelni azokat, az összetett, a célcsoport minden problémájára kiterjedő kezelési módot részesíti előnyben.

Úgy látszott, elvileg és részben ebbe az irányba mozdult el a közpolitika 2002 után, amikor szociológiai jellemzők alapján igyekeztek a zömében, de nem kizárólag roma, peremre szorult népességet elérni. Bár a valóban rászoruló népesség egész pontosan meghatározható területi, szociális és képzettségi ismérvek együttese alapján, a gyakorlat mégis kisiklott. Az egyes tárcák által lebonyolított programok végrehajtói túlságosan szűknek érezhették a definíciót, s tervezeteikben már olyan leegyszerűsített kategóriákat találunk, mint a munkanélküliek, a nagycsaládosok vagy az alacsony iskolázottságúak, holott e kategóriák közös metszete jelenthette volna a valóban rászorulóknak cso-

portját. Így a támogatottak köre a leszakadó csoportoktól felfelé csúszott, és minél inkább tágitották ezt a kört a gyakorlatban, annál inkább kiszorultak a legalul lévők. Ez egyben azt is jelentette (összefüggésben a magyarországi roma lakosság társadalmi és gazdasági helyzetével), hogy az egyes tárcák által lebonyolított programok esetében a roma népességet az eredetileg tervezetthez képest sokkal kevésbé sikerült ezen elérni. Minderre persze adatszerű bizonyíték nincsen, mert ezzel kapcsolatban semmilyen mérés nem történt, ilyen jellegű célzott kutatások vagy vizsgálatok nem zajlottak. A működési mechanizmus logikája azonban erre enged következtetni, amely következtetést tereptapasztalataink is megerősítenek.

A Nemzeti Fejlesztési Terv különböző operatív programjainak egy részében⁸ a hátrányos helyzetűeket mint támogatandó csoportot határozták meg, de konkrét definíció itt sem társult a kategóriához, míg a többi operatív programban az esélyegyenlőség mint horizontális (általános) szempont szerepelt.⁹ Az etnikai hovatartozást a programok mindegyikében szintén horizontális szempontként határozták meg. Ez elvben megint csak lehetne jó megoldás, ám a gyakorlat sajnos azt mutatja, hogy a horizontális szempontokat a pályázatok bírálati szakaszában néhány hangzatos körmonddal teljesíteni lehet, a programok lebonyolítása során pedig végképp háttérbe szorul. A programok utólagos értékelése mindössze a formai megfelelést és a pénzügyi teljesítést vizsgálja, a projekt szakmai, tartalmi részével többnyire nem foglalkozik. Így végül azok a szempontok, amelyeknek át kellene hatnia az operatív programokat a tervezéstől a megvalósításon át egészen a lezárásig, nagyrészt tartalmatlan díszítőelemekké válnak a gyakorlatban (*Bernát és szerzőtársai*, 2007). A Nemzeti Fejlesztési Ügynökség a Regionális Operatív Program értékeléséről szóló anyagában a következőket írja az esélyegyenlőségi szempontok érvényesüléséről:

„Tanulmányozásuk alapján az esélyegyenlőségi hatások számbavétele a rendelkezésre álló információ alapján nem, vagy csak jelentős becslésekkel végezhető el, mivel a tervezés során nem készültek esélyegyenlőségi hatásvizsgálatok, nincs »viszonyítási alap«, a projektmenedzserek nagyobb része nem tudott a hatások objektív mérésére alkalmas információt adni.” (http://www.nfu.hu/rop_ertekelesek.)

A programok egy következő típusa területi alapon igyekszik elérni a rászorulókat. A *leghátrányosabb helyzetű kistérségek felzárkóztatási programja* például a következő felismerésből született.

„Az egyes kistérségek közötti fejlettségbeli különbségek generációról generációra öröklődő társadalmi igazságtalanságokat szülnek. Számos kistérségben ma még növekvő probléma a szegénység, a munkanélküliség, a működő vállalkozások és a minőségi közszolgáltatások hiánya, az esélytelenség. E folyamatok különösen érintik a roma lakosságot.” (<http://www.nfu.hu/lhh>.)

8 Társadalmi Megújulás Operatív Program (Támop), Társadalmi Infrastruktúra Operatív Program (TIOP), Regionális Operatív Program (ROP).

9 A pályázati kiírásokban erre vonatkozóan a következő mondat szerepel: „...minden egyes projektnek hozzá kell járulnia a nők, romák, valamint a fogyatékkal élőek esélyegyenlőségének javításához, függetlenül a projekt jellegétől és témájától Az esélyegyenlőség szempontjainak át kell hatnia az egész projektet a pályázat megfogalmazásától az utóértékelésig. A pályázónak mindennapi szervezeti működésében, és a projektmegvalósítás során egyaránt figyelembe kell vennie az esélyegyenlőségi szempontokat.” (http://www.nfu.hu/rop_ertekelesek)

E helyzet javítása érdekében a kormány 33 leghátrányosabb helyzetű térséget határozott meg statisztikai adatok alapján. A *leghátrányosabb helyzetű kistérségek felzárkóztatási programja* keretében részint kifejezetten az elmaradott kistérségek számára írtak ki pályázatokat, részint a bírálatok során részesítik előnyben a leghátrányosabb helyzetű kistérségekből érkező pályázatokat. A 33 leghátrányosabb kistérség számára 2009-ben összesen 157 milliárd forintos keretet határoztak meg, amely összeg a következő módon oszlik meg az egyes operatív programok szerint:¹⁰

- a kistérségek által tervezhető forrásokra összesen 97 milliárd forintot (ezen belül Regionális Operatív Program: 66,4 milliárd forint, Társadalmi Megújulás Operatív Program: 26,6 milliárd forint, Társadalmi Infrastruktúra Operatív Program: 4 milliárd forint).

- a kistérségek számára elkülönített további forrásokra összesen 60 milliárd (ezen belül Gazdaságfejlesztési Operatív Program 25 milliárd forint, Új Magyarország Vidékfejlesztési Program 35 milliárd forint)

A területi alapú megfontolás mögött szintén van elfogadható érvelés, hiszen az országot valóban súlyos regionális egyenlőtlenségek jellemzik, és az elmaradott térségekben egyre koncentráltabban vannak jelen mélyszegénységben élők, és inkább jellemző az etnikai alapon kialakuló szegénység teljes területi leszakadása is. A program azonban ismét csak egy szegmensét fogja meg az összetett problémahalmaznak, és ráadásul egy köztes területi egység, a kistérség szintjén teszi. Ennek következtében a kistérségen belüli egyenlőtlenségek nagy valószínűséggel tovább növekednek azzal, hogy a kisközpontok elszívják a források nagy részét. Ezzel csupán a periféria központjai erősödnek, a leszakadó kisfalvakhoz továbbra sem jutnak el a források és a lehetőségek. Az etnikai megközelítés mint horizontális szempont pedig itt is csupán azon a szinten érvényesül, mint az operatív programok megvalósításakor általában: a roma szervezetekkel való látszat-együttműködések elegendőnek bizonyulnak a támogatás elnyeréséhez. Az egyre inkább leszakadó falvakban és térségekben pedig tovább koncentrálódik az egyre esélytelenebb helyzetben lévő roma többségű, mélyszegénységben élő, képzetlen, aktív kereső nélküli családok tömege.

Elvileg tehát elég jó arányban el lehetne érni a roma munkanélkülieket olyan térbeli, gazdasági és társadalmi dimenziók mentén, mint a hátrányos régió, kistérség vagy település (mint a település mérete, az egy főre jutó GDP, illetve az iskolai végzettség) anélkül, hogy etnikai keretbe kellene helyezni a támogatási programot. Ám abban az esetben, ha e dimenziókat nem együttesen veszik figyelembe, a programok nem érnek célba, és nem a leginkább rászorulókat találják meg. A támogatottak köre „felcsúszik” néhány réteggel, és odébb vándorol néhány kilométerrel, ezzel fokozva a létező súlyos társadalmi és területi egyenlőtlenségeket.

10 Tájékoztató a 33 leghátrányosabb helyzetű kistérség fejlesztési programjáról: www.nfu.hu/lhh

„Út a munkából”

Az utóbbi közel egy évben új „paradigma” váltotta fel, illetve egészítette ki a romák foglalkoztatását is elősegíteni hivatott – sok gonddal járó és egyben kétes sikerrel működő – eddigi kísérleteket. Az Országgyűlés 2008. december 15-én fogadta el azt a törvénymódosítást, amely gyökeresen megváltoztatta a rendszeres szociális segélyezettekre vonatkozó rendelkezéseket. A módosítás célja az *Út a munkához* elnevezésű program megvalósítása, amelynek születését nagy lelkesedéssel fogadta a helyi és országos politikusok többsége, miközben ambivalens reakciókat váltott ki szakértői körökben. Az új paradigma kiemeli a segélyezés elvét és gyakorlatát a rászorultság keretéből, és a képesség hatáskörébe helyezi azt: ezentúl az jogosult segélyre, aki megdolgozik érte.¹¹

E cikkben azért foglalkozunk az *Út a munkához* programmal, mert jelenleg megkerülhetetlen a romák munkapiaci kiszorulását ellensúlyozó kormányzati programok vizsgálatához. Annak ellenére, hogy a program nem etnikai hovatartozás alapján céloz, nem lehet elsiklani afelett, hogy a programalkotók, a végrehajtók, a közvélemény és a média azt egyaránt elsősorban a segélyezett romák foglalkoztatási keretprogramjaként kezelik. A szociális tárca korábbi vezetője maga is felváltva beszélt „romákról”, „hátrányos helyzetűekről”, „alacsony képzettségű, a munkaerőpiacról tartósan kiszorult emberekről” a program meghirdetésekor adott nyilatkozatában (Szűcs, 2008), a médiában pedig nem egy olyan cikket, illetve polgármesteri nyilatkozatot találhatunk, amely egyenlőséget von a programba kerülők és a tartósan munkanélküli romák között.

Az Állami Foglalkoztatási Szolgálat megyei szintű adatai alapján is levonható az a következtetés, hogy a program egyik legfontosabb célcsoportja a formális munkapiacról tartósan kiszorult roma népesség. Az *Út a munkához* program alanyainak, azaz a rendelkezésre állási támogatásra jogosultaknak a munkanélküli népességen (és ezen belül a tartósan munka nélkül élőkn) belüli megoszlása egyenes arányban áll az egyes megyékben élő roma népességarányával. Ahol tehát sok roma él (Borsod-Abaúj-Zemplén, Szabolcs-Szatmár, Baranya, Somogy, Nógrád, Jász-Nagykun-Szolnok), ott a munkanélküliek 35–40 százaléka részesült rendelkezésre állási támogatásban, vagyis a közmunkára kötelezett, míg a romák által ritkán lakott megyékben ez az arány csupán 10–20 százalékos között ingadozik.¹²

A program sokak szerint számos megkérdőjelezhető mellékhatással jár. Közgazdászok mellett érvelnek, hogy a segélyezés és foglalkoztatás ilyen jellegű összekapcsolása közgazdasági értelemben félrevisz, mivel vagy nincsen kereslet az ilyen módon létrejött munkahelyen végzett munka iránt, vagy ha van, akkor a programnak kiszorító hatása van: az elsődleges munkapiactól szipkázza el azt a munkahelyet, amelyet közfoglalkoztatásban valósít meg. Különösen problémássá válik a közfoglalkoztatás kiszorító hatása abban az esetben, ha az a jelenleg készülő törvénymódosítási javaslat megvalósul, amely

11 Az *Út a munkához* programról a szociális miniszter így nyilatkozott: „Pénzzel azt lehet segélyezni, aki munkaképtelen, aki viszont képes a munkára, annak munkát kell biztosítani.” (Szűcs, 2009.)

12 Állami Foglalkoztatási Szolgálat, 2009. május. http://www.afsz.hu/engine.aspx?page=full_afsz_stat_telepules_adatok_2009

alapján piaci szereplők is beléphetnek foglalkoztatóként az *Út a munkához* programba.¹³ Miközben érthető a jó szándék – a munkából kiszorultak fokozatos visszavezetése a munkapiacra –, nehéz felmérni, hogy mekkora torzítást okoz a munkapiacra, ha ez a javaslat valósággá válik: jelenleg az *Út a munkához* keretében foglalkoztatottak bér- és járulékköltségeinek 95 százalékát az állam fizeti, a foglalkoztatót csupán 5 százalék terheli.

Ma úgy költ el az állam becslések szerint 120 milliárd forintot közfoglalkoztatásra,¹⁴ hogy közben tisztában van azzal, hogy az aktív foglalkoztatáspolitikai eszközök közül ez az, amely semmilyen pozitív hatással sincs a benne részt vevők foglalkoztathatóságára.¹⁵ A közfoglalkoztatás nemhogy növelné az elsődleges munkapiacra történő integrálódást, hanem egyenesen hátráltatja azt: az időszakos és rövid időtartamú munka, amely szorosan kapcsolódik a segélyezéshez, nagyon instabillá teszi a foglalkoztatást és kiszolgáltatottá azokat, akik a közfoglalkoztatotti és segélyezett lét között pendliznek (Kertesi, 2005). Az Állami Foglalkoztatási Szolgálat életút-adatbázisát elemezve Tardos (2006) azt a következtetést vonja le, hogy

„...jobban leírna a valóságot, ha ezeket az embereket »időszakosan foglalkoztatott munkanélküliekként« tartanánk nyilván. (...) A munkaügyi központok mintha »le is mondtak volna« arról, hogy ezeket az embereket a többi aktív foglalkoztatási eszköz segítségével az elsődleges munkaerőpiacra próbálják meg visszasegíteni.”

A témával foglalkozó kutatók súlyos fenntartása a javaslattal kapcsolatban, hogy tovább erősödhet a közmunkák már amúgy is jelentős etnikai jellege, valamint erősödik a roma tartós munkanélküliek hivatallal szembeni kiszolgáltatottsága. A javaslatban a hazai szociálpolitika elismert szakértői a közfoglalkoztatás etnikai alapúvá válását, a szegények támogatására érdemes és arra érdemtelen csoportjainak kettéválasztását, valamint a tartós munkanélküliek helyi hatóságok (és hatalmasságok) általi megregulázását, hivatalokkal szembeni kiszolgáltatottságának növekedését valószínűsítik (Ferge, 2008, Szalai, 2009).

A program alkotói a munkapiacra történő integráció célját maguk sem gondolhatták komolyan, amikor a peremfeltételeket – alacsony foglalkoztatási idő, képzés hiánya, megfelelő munkahelyek hiánya – jogszabályba foglalták. Azt, hogy az *Út a munkához* program hogyan zárja be a tartós munkanélkülieket, és hogyan teremti a népességben belül is etnikai gettót, legutóbbi – más témájú – terepmunkáink kapcsán tapasztaltuk meg. A vizsgált városban az *Út a munkához* munkásait apróbb kivételektől eltekintve két foglalkoztató alkalmazta: a városi önkormányzat (illetve annak városgazdálkodási cége) és a kisebbségi önkormányzat. Nem kell nagy fantázia ahhoz, hogy a munkások etnikai megoszlását magunk elé képzeljük. A cigány kisebbségi önkormányzatok azonban nem az összes városi roma munkanélkülit foglalkoztatták, hanem kizárólag a problémás – gettósodott – városrészekben élőket. Nagyon gyorsan (néhány hónapon belül) kialakult a közmunkások népességén belüli

13 „Szűcs Erika szerint az *Út a munkához* program jelenlegi állapotában több helyen is korrekcióra szorul, és az őszi törvénymódosítások erről szólnak majd. [...] A másik oldalon az önkormányzatokon kívül munkaadóként magáncégeket is bevonnának.” <http://www.origo.hu/itthon/20090801-ut-a-munkahoz-program-a-munkakeresokon-segit-a-tartos-munkanelkulieken.html>

14 Az Állami Foglalkoztatási Szolgálat honlapján található statisztika szerint az előzetes becslésekhez képest közel kétszeres (150 ezer ember) a rendelkezésre állási támogatottak száma.

15 Az Állami Foglalkoztatási Szolgálat hatásvizsgálata szerint a közfoglalkoztatás kivételével minden aktív foglalkoztatáspolitikai eszköz képes a résztvevők egy jelentős részét az elsődleges munkapiacra visszaterelni: a munkapiaci képzésben részt vevők fele helyezkedett el a programot követően, a bértámogatásban részt vevők kétharmadát véglegesítették a támogatás megszűntével, a vállalkozóvá válási támogatásban részesülők háromnegyede maradt a piacon, miután megszűnt a munkaügyi támogatás. Kizárólag a közfoglalkoztatásnak nincs pozitív hatása: a résztvevők 0,7 százaléka tudott elhelyezkedni a támogatott foglalkoztatását követően 2008-ban – ez alacsonyabb arány, mint a támogatásban nem részesültek elhelyezkedési esélye (Tajti, 2008).

intézményesített etnikai-szociális gettó: az önkormányzat, illetve annak cégei megszabadultak a városi gettóban élő, nehezen kezelhető, problémás, „érdemtelen” romák foglalkoztatási kényszerétől. Ezt a feladatot delegálták a cigány kisebbségi önkormányzatoknak.

Már a programalkotás időpontjában is nyilvánvalónak kellett lennie, hogy az *Út a munkához* semmilyen utat nem kínál a munka világába, attól inkább eltávolít, tartósítja és rögzíti a segélyezett létet, és lehetőséget teremt arra, hogy gettósítsa – vagyis etnikai alapon ketté ossza – a programban résztvevőket. Azt, hogy mindez már a program megalkotásakor létező elvi lehetőség volt, Szalai Júlia fejt ki a program dokumentumainak elemzése kapcsán:

„[a törvényt] a szegénység etnicizálása és az etnicizált szegénység intézményesítése szempontjából tartom határkönek. Mert nem kisebb dolog történt, mint az, hogy [...] megszületett az első olyan törvény, amely immár nyíltan és jogszabályi keretekbe foglaltan gondoskodik arról, hogy a szociálpolitika helyi cigány gettói szervezeten is, eljárásrendileg is világosan elkülönüljenek a többségi szegények támogatási rendszeréről”. Teszi mindezt azáltal, hogy „a tartós munkanélküliek körét életviteli szempontok mentén élesen kettéosztva, egyik csoportjuk esetében továbbra is jogosnak látja a közpénzek segély formájában történő odaítélését, másik csoportjukat azonban »habitualis munkakerülőnek« tekinti, és hatósági foglalkoztatási kényszer alá helyezi.” (Szalai, 2009.)

Az *Út a munkához* minden jel szerint nem a foglalkoztatotti léthez vezet el, nem értékteremtő munkára ösztönöz, hanem olyan kényszerfoglalkoztatást valósít meg, amely sem egyéni, sem pedig társadalmi szinten nem növeli a jólétet. Hogy miért is állítjuk ezt? Egyrészt a közfoglalkoztatás a gyakorlatban nem különbözik az alkalmi munkák piacától a munka tartalma és időszakos jellege, illetve az ebben rejlő függés szempontjából.

Másrészt tüzes vassal üldözi a „feketén” munkát vállalókat: akit rajtakapnak nem bejelentett munkavégzésen, elesik minden szociális támogatástól – pedig akárhogy is nézzük, a feketemunka értékteremtő tevékenység, hiszen van rá kereslet. Illegalitásának oka az, hogy a feketén dolgozó, alacsonyan kvalifikált munkaerő nem termeli ki a munkához kapcsolódó járulékokat és egyéb költségeket. Egyéni szinten pedig hazugság és eltitkolás felé tereli az érintetteket, hiszen azok számára, akik egy kicsit is ismerik a mélyszegénységben, tartós segélyezett létben élők helyzetét, a napnál is világosabb, hogy a segély önmagában nem elégséges az alapvető életfeltételek biztosításához, azt minden esetben valamilyen egyéb jövedelem egészíti ki.

Harmadrészt a program bezárja a tartósan segélyezett népességet a szociális segély és közfoglalkoztatás körforgásába, amelyből gyakorlatilag lehetetlen kilépni, mert a kilépést a foglalkoztatáspolitikai nem, vagy alig támogatja.

Negyedrészről sok településen – különösen a nagy munkanélküliséggel jellemezhető falvakban – az önkormányzat egyszerűen nem képes értelmesen foglalkoztatni összes rendelkezésre állási támogatásban részesülő lakosát.¹⁶ A

16 „Az egyetlen utcát nem tudom naponta háromszor felsöpörtetni, mint ahogy a temetőt sem lehet naponta tisztogatni. Ebben a faluban 3–4 embernek való munka van, segélyezett pedig 40. Vagy a kellenél több embert állítok egy-egy munkára, de abból semmi jó nem süti ki” – mondta egy magas munkanélküliséggel jellemezhető zsákfalu polgármestere (Kint és bent háromszor. OTKA 73015. Kutatásvezető: Kovács Éva).

program legsúlyosabb buktatója véleményünk szerint az, hogy megbélyegzi a segélyezetteket azáltal, hogy kettéosztja a szociálisan rászorulókat *munkára kötelezett és segélyezhető* csoportjára: vagyis aki közfoglalkoztatott, az érdemtelen a segélyre, hacsak azért meg nem dolgozik.

Záró gondolatok

Ha az elmúlt évek foglalkoztatáspolitikáinak sorát végigkövetjük, a kép meglehetősen elkésérítő. A támogatásra vonatkozó gondolkodásmód többször változott az elmúlt időszakban, és mondhatjuk, hogy mindegyiknek van védhető eleme. Ám egyik sem volt képes befolyásolni a roma lakosság foglalkoztatási mutatóit – nem csak abszolút, de relatív értelemben sem. Problémák sora jellemzi a rendszert kezdve a célcsoport, célok és rangsoraik kijelölésétől, az indikátorok és a pályáztatás működésének meghatározásán keresztül egészen a monitoringrendszer és hatásvizsgálat megszervezéséig.

A programok tervezésekor az egyik fontos kérdés a célcsoport pontos meghatározása. A programgazdák (kormányzatok és kormányzati intézmények, illetve nagyobb civil szervezetek) szem előtt tartva, hogy ne legyenek olyanok juttassanak támogatáshoz, akik nem szorulnak rá, gyakran követik el azt a hibát, hogy nem figyelnek arra, hogy a rászorulók hozzájuthassanak a támogatásokhoz.

A programok hatásainak mérése szintén olyan nehézség, amelynek megoldása nélkül nem várható, hogy a programok jól működjenek. Mióta megjelentek a támogatási programok Magyarországon, visszatérő probléma az előzetes vizsgálat és a folyamatában nyomon követő monitoring, valamint az utólagos értékelés hiánya, illetve merőben formális jellege. Az értékelések és monitoring-vizsgálatok – ha léteznek egyáltalán – csupán a programok lebonyolításának formai (jogi, adminisztratív) és pénzügyi jellemzőire terjednek ki, arra azonban nem, hogy az adott projekt tartalmilag mennyiben valósította meg szándékolt célját. Valójában egyetlen fillér közpénzt sem lenne szabad elkölteni úgy, hogy nem tudunk konkrét adatokat annak hasznosulásáról. Ez nem egyszerűen az adott program értékelése, hanem a további programok tervezése szempontjából is alapvető.

Az Állami Számvevőszék korábban már idézett jelentése is kiemeli az egységes monitoringrendszer hiányát. Ezzel kapcsolatban voltak ugyan kormányzati kezdeményezések,¹⁷ de mint annyi minden, ez is félidőben kifáradt. A jelentés, támaszkodva európai uniós szervezetek állásfoglalásaira és többek között a kisebbségi jogok állampolgári biztosának 2005. évi jelentésére,¹⁸ egyértelműen foglal állást arra nézve, hogy az etnikai adatok gyűjtése hozhat-e megoldást e tekintetben. Mi ezzel kapcsolatban jóval óvatosabbak lennénk. Az etnikai adatok gyűjtése jogilag lehetséges ugyan, de számos etikai és módszertani problémát vet fel. Egyrészt az egyes hivatalokban és intézetekben vajon ki és milyen kritériumok alapján sorolja be az ügyfeleket etnikai hovatartozás alapján? Akár külső minősítés, akár önbesorolás alapján is működne egy ilyen

17 „A Monitoring Iroda 2004 áprilisában kezdte meg tevékenységét. Kezdeti lépésként az intézkedési tervhez kapcsolódó programok tervezésében, rendszeres értékelésében együttműködés alakult ki az Esélyegyenlőségi Kormányhivatal, majd jogutódja az Ifjúsági, Családügyi, Szociális és Esélyegyenlőségi Minisztérium által működtetett Monitoring Iroda és a tárcák között. A monitoringrendszer működésének, az indikátorok kialakításának a módszertani megalapozása megtörtént. Az egységes szakmai és pénzügyi beszámolás adatlapjai a kormányhatározat korábban említett módosításaként bevezetésre kerültek. A monitoringrendszer teljes körű bevezetése azonban elmaradt. A Monitoring Iroda a kormányzati koordinációért felelős tárcánál 2006 első feléig működött, majd megszűnt.” (ÁSZ, 2008. 56. o.)

18 „A dominánsnak mondható álláspont szerint, az etnikai adatok gyűjtése és kezelése elengedhetetlenül szükséges, mind kisebbségvédelmi, mind esélyegyenlőségi szempontból, a valóban hatékony és adekvát kisebbségvédelmi rendszerek, illetve antidiszkriminációs politikák és jogintézmények kidolgozása és megvalósítása megfelelő adatbázisok létrehozása nélkül elképzelhetetlen. (...) Az etnikai adatgyűjtés jellemző területei a következők: foglalkoztatás, oktatás, egészségügy, igazságszolgáltatás, bevándorlás, lakásügyek és a közigazgatás személyzete.” (A nemzeti és etnikai kisebbségi jogok országgyűlési biztosa 2005. évi beszámolójának bevezetője. Idézi: ÁSZ (2008) 57. o.)

rendszer, mit kellene gondoljunk-mondjuk a romaként számon tartottakról, ha komolyan vesszük azt a tézist, hogy az etnikai kategorizáció a legkevésbé sem objektív kategória, sőt, az egyes helyzetek alapvetően befolyásolják azt, hogyan minősítünk másokat, és minek valljuk magunkat. Másrészt a jelenlegi hazai viszonyok között (elterjedt cigányellenesség, adatok védelmének hiányosságai) komoly dilemma, hogy megengedhető-e hivatalokban ilyen adatokat gyűjteni és tárolni. Ezek megbízhatósága tehát erősen megkérdőjelezhető, társadalmi kockázata pedig igen komoly.

Ha abból indulunk ki, hogy az operatív programokban az etnikai hovatartozás horizontális szempont, jogos az a felvetés, hogy a hatásvizsgálat a roma népesség hozzáféréseire is kiterjedjen. Ehhez azonban nem feltétlenül szükséges az, hogy kormányhivatalok és lebonyolító szervezetek etnikai alapú adatokat gyűjtsenek. Módszertanilag is indokoltabbnak látszik az, hogy két, egymástól független lábon álló mérés valósuljon meg.

1. A célterületek adminisztratív követelményeinek ellenőrzése előre jól meghatározott indikátorok alapján, egységesített beszámolási rendszerben a lebonyolítók által gyűjtött adatok segítségével képzelhető el.

2. Az esélyegyenlőség mint horizontális szempont érvényesülését, a romák hozzáféréseit, illetve a programok roma népességre gyakorolt hatását azonban indokoltabb, ha a programok lebonyolító szerveitől független kutatók vizsgálják. Az elmúlt időszakban egymástól független kutatások igyekeztek képet alkotni a magyarországi romák helyzetéről. Ezek az önmagukban nagyon is értékes munkák különböző mintavételi eljárással, különböző etnikai definíciót használva folytak – mégis igyekeztek egymásra hivatkozva tendenciaszerű képet rajzolni a roma lakosság állapotának változásáról. Egy komoly, szakmailag megalapozott hatásmérés tehát azonos módszerekkel, azonos romadefinícióval és mintavételi eljárással, rendszeresen ismétlődő, panelszerű kutatásra épülhetne.

A legalapvetőbb kérdés azonban e jelenlegi írás kereteit meghaladó dilemma: a foglalkoztatáspolitikai alapvető paradigmájának fenntarthatósága. A mai magyar foglalkoztatáspolitikai olyan állami támogatásokra, illetve állami finanszírozású foglalkoztatásra épül, amely nemigen kapcsolódik a versenyszférához. A munkanélkülieknek (és az egész társadalomnak) viszont arra lenne szüksége, hogy minél többen munkát, még hozzá *értékteremtő* munkát találjanak. Hogy hogyan segíthet ebben a foglalkoztatáspolitikai, arra itt csak néhány vitaindító gondolatot tudunk felsorolni, a teljesség igénye nélkül.

1. Támogatni kellene az alacsony képzettségűek foglalkoztatását akár azon az áron is, hogy a foglalkoztató jelentős járulék- és adókedvezményeket kap, hiszen jól tudjuk, hogy ez az a réteg, amely igen csekély eséllyel talál legális és tartós munkahelyet. Ez a megoldás arra is alkalmas, hogy „kifehérítse” e rétegek tömeges illegális foglalkoztatását.

2. Fokozatossá kellene tenni a támogatott foglalkoztatás (vagy segélyezett lét) és az elsődleges munkapiac közötti átmenetet. Minden olyan ország,

amely sikereket ért el a foglalkoztatáspolitikai területén, olyan támogatási rendszert működtet, amelyben a segélyek fokozatosan épülnek le a foglalkoztatásba visszakerülő tartós munkanélküliek számára. Különösen fontos lenne ez Magyarországon, ahol a magas közterhek miatt az alacsonyan képzett munkaerőt csak a legkritikább esetben foglalkoztatják tartósan. A bizonytalan állásért kevesen merik feladni a biztosnak látszó segélyt.

3. Támogatni kell a munkaerő mobilitását. Magyarországon a tartós munkanélküliek nagyon jelentős hányada olyan településen él, amely nehezen és drágán közelíthető meg közösségi közlekedéssel. Ebben – mind a költségek csökkentésében, mind a közlekedés megszervezésében – komoly szerepe lehetne a foglalkoztatáspolitikának.

4. A végrehajtó szervezetek funkcióinak meghatározását is újra kell gondolni. E terület kulcsszereplői a munkaügyi szervezetek és ezen belül az Állami Foglalkoztatási Szolgálat, illetve annak megyei, illetve kistérségi munkaügyi központjai. Jelenleg e szervezetek sokkal inkább működnek hatóságként (munkanélküliek nyilvántartása és a járadékra való jogosultság megítélése, munkaadók igényeinek regisztrálása, munkaügyi támogatások megítélése és regisztrálása), semmint olyan szolgáltatóként, amelyek személyre szabott támogatást nyújtanak a rászorulóknak. Felmerülhet megoldásként a hatósági és szolgáltatói funkciók különválasztása, mivel a hatósági funkció szinte bizonyosan elnyomja a szolgáltatói feladatokat és egészen más ügyfélviszonyt is igényel.

5. Elengedhetetlen a munkaügyi szervezetek ügyfélszolgálati funkcióinak mélyreható változása. Az Állami Foglalkoztatási Szolgálat belső statisztikái szerint egy átlagos ügyfélre 5–8 perc idő jut, ez az idő bizonyosan nem elég arra, hogy egy hosszabb ideje munka nélkül lévő ügyfelet segítsenek a munkához jutásban – a legtöbb, ami a regisztráción túl történhet, hogy a kezébe nyomnak néhány telefonszámot. Pedig minden szereplő számára nyilvánvaló, hogy ez vajmi keveset ér. A munkakereséshez szükséges alapvető képességet és hozzáértést nélkülöző ügyfélnek arra van szüksége, hogy személyre szabott segítséget kapjon. A szolgáltató jelleg erősítéséhez tartozik az is, hogy a szolgáltatásnak fizikailag közelebb kell kerülnie az ügyfelekhez. A központok kistérségi központokban vannak, az ügyfelek viszont jellemzően távolabbi, közösségi közlekedéssel költségesen és időigényesen elérhető falvakban. Jelenleg az ügyfeleknek kell a központokba eljutniuk ahelyett, hogy a központok egy-egy munkatársa szolgálati autóval és lappal meghatározott időpontokban ügyfélfogadást tartana a központhoz tartozó több településen.¹⁹

Ha ezeket a szempontokat sikerülne a foglalkoztatáspolitikában érvényesíteni, akkor valószínűleg több tartós munkanélküli – és közöttük sok roma – kerülhetne vissza a munkapiacra. Sokkal több, mint a jelenleg hatályos paternalizmussal átitatott gyakorlatban.

19 Erre egyetlen példát ismerünk: a komlói munkaügyi központ működtet mobilkirendeltséget.

4. SZEGREGÁCIÓ AZ ÁLTALÁNOS ISKOLÁKBAN. SZÁMÍTÁSOK A 2006. ÉVI ORSZÁGOS KOMPETENCIAMÉRÉS ADATAIN¹

KERTESI GÁBOR & KÉZDI GÁBOR

Bevezető

Ebben a tanulmányban a 2006. évi országos kompetenciamérés – minden iskolára és egy iskolai évfolyam minden tanulója kiterjedő – adatfelvételére támaszkodva megpróbáljuk részletesen feltárni a magyarországi iskolai szegregáció jelenségét: az iskolák közötti és az iskolákon belüli osztályszintű elkülönülés mértékét, településszintű és regionális (kistérségi léptékű) térbeli különbségeit és a szegregáció mértékét befolyásoló összefüggéseket. Az elemzés újdonságát a teljeskörűsége adja. Az elmúlt évtizedben számos mélyreható elemzés született, amely a magyar közoktatás bizonyos részeit lehatárolva vagy egy-egy nagyobb város vagy városrész iskolapolitikáját elemezve tárta fel az iskolai szegregáció mozgatórugóit és rejtett mechanizmusait. Az itt következő tanulmány azonban az első, amely minden általános iskolára és az ország egészére nézve próbál megfogalmazni az iskolai szegregációról érvényes állításokat.

A tanulmány felépítése a következő. Az első részben ismertetjük adatforrásainkat és a szegregáció mérésekor követett mérési eljárást. Ezután kerítünk sort az empirikus elemzésre: az iskolák közötti és iskolákon belüli szegregáció országos értékeinek ismertetésére, az elkülönítő gyakorlat területi különbségeinek feltérképezésére, a városi és kistérségi szegregációs indexek szóródását meghatározó összefüggések feltárására, a roma tanulók iskolai szegregációját jellemző hosszú távú trendek felrajzolására. Ezt követően egy rövid kitekintésben összevetjük a magyar adatokat az iskolai szegregáció Egyesült Államokbeli mértékét jellemző adatokkal.

Adatforrások és a szegregáció mérése

Az iskolai elkülönülés mértékét egy országos hatókörű államigazgatási adatfelvétel (az országos kompetenciamérés) valamennyi általános iskolára kiterjedő adatain vizsgáljuk. A számításokhoz a 2006. évi adatfelvételt használjuk. A hazai kompetenciamérések történetében ez volt az első olyan vizsgálat, amely néhány évfolyam esetében a tanulók teljes körére kiterjedt. Az iskolák, illetve bizonyos évfolyamok teljes körét lefedvén, a kompetencia-mérések és a hozzájuk tartozó háttérkérdőívek adatai egyedülálló lehetőséget biztosítanak arra, hogy az iskolarendszer egészére nézve fogalmazhassuk meg állításokat – többek között – a különböző társadalmi helyzetű tanulók iskolák közötti, illetve iskolán belüli elkülönülésének mértékéről és az iskolai szegregáció területi különbségeiről.

¹ Köszönettel tartozunk *Németh Nándor* kollégánknak a tanulmányban szereplő térképek megrajzolásáért és *Gyöngyösi Győzőnek* kiváló asszisztensi munkájáért. A tanulmány elkészítését a Közoktatás teljesítményének mérése-értékelése című NFÜ projekt (267/2008), az Oktatás, foglalkoztatás versenyképes gazdaság Magyarországon a XXI. században című Jedlik Ányos program (B2-2006-0016), valamint az Alacsony iskolázottság reprodukciója című OTKA program (68523K) támogatta.

Adatforrások

Országos Kompetenciamérés keretében 2001 óta kerül sor Magyarországon a közoktatásban tanuló diákok tudásának standardizált tesztekkel történő mérésére. Az adatfelvétel során jellemzően a 6., 8. és 10. évfolyamos tanulók olvasási-szövegértési, valamint matematikai eszköztudását, illetve a 4. évfolyamos tanulók alapkészségeit mérik. Az érintett iskolák, illetve tanulók részére az évente egyszeri alkalommal megtartott kompetenciamérésben való részvétel kötelező. Az adatfelvétel módját a tanév rendjét szabályozó rendelet rögzíti. A méréseket szakmai szempontból az Oktatási Hivatal tervezi meg és a lebonyolítást is ő végzi. A standardizált tesztek – a nemzetközi PISA felvételekhez hasonlóan – nem azt mérik, mennyire ismerik a tanulók az iskolában megtanult tananyagot, hanem hogy mennyire képesek a tanultakat életszerű helyzetekben alkalmazni, tudásuk milyen mértékben használható.

A kompetenciamérések a közoktatás valamennyi intézményére kiterjednek. A mérés keretében, intézményszinten minden iskolára nézve gyűjtenek adatokat. A felmért tanulói kör azonban 2006-ig évfolyamtól függően, évről évre változó volt: az egyes évfolyamokon a tanulók különböző méretű reprezentatív mintái töltötték ki a teszteket. 2006 volt az első év, amikor a mérés az évfolyamok egy részét (a 4. és 8. évfolyamot) tekintve a teljes körű volt. Ebben a tanulmányban a 2006. év kompetenciamérésének intézményi és tanulói adataira, a tanulói szintű adatok esetében a 8. évfolyamos tanulók adataira támaszkodunk.

A kompetenciamérések célja az, hogy a közoktatási rendszer teljesítményét intézményszintű mélységben értékelhessük. A szóban forgó iskolaértékelések fontos információkat szolgáltatnak az iskolafenntartók és az országos oktatáspolitiká számára az iskolák és az egész közoktatás működéséről. Az iskolaértékelések a kompetenciamérés során felvett teszteredmények mellett egy sor tanulói, iskolai, illetve iskolai telephelyi szintű információt is használnak. Ezen adatok hiányában megfelelően orientáló iskolaértékelések el sem készülhetnének. Ez utóbbi adatok forrásai a mérések során a résztvevők által kitöltött tanulói, iskolai, illetve telephelyi háttérkérdőívek. A tanulói háttérkérdőívek kitöltése anonimizált és önkéntes. A tanulók a kérdőíveket otthon, szüleikkel közösen töltik ki, és a kitöltött kérdőíveket lezárt borítékban juttatják el az iskolájuk közvetítésével az Oktatási Hivatalhoz. A „teljes körű” adatfelvételekben nem vesznek részt a sajátos nevelési igényű diákok és természetesen a hiányzók sem. Országosan az érintett évfolyamok mintegy 90 százaléka vesz részt a felmérésben, és a résztvevő diákok nagyjából 80–85 százaléka tölti ki a tanulói háttérkérdőívet. Az iskolai és telephelyi kérdőíveket az intézményvezetők – az iskolák igazgatói, illetve (ha az intézmény több telephelyből áll) az elkülönült iskolai telephelyek vezetői – töltik ki. Elkülönült telephelynek számít minden olyan iskolai tanítási egység, amely az iskolai többi telephelyé-

től különböző postacím alatt található. Ebben a tanulmányban iskolának az elkülönült iskolai telephelyeket tekintjük. Ennek a választásnak az értelmét az adja, hogy az elmúlt két évtized számos iskola-összevonása következtében számos intézmény ma már egynél több, számos esetben egymástól több kilométernyi távolságban levő telephelyből áll, amelyek az iskolai szegregáció szempontjából *de facto külön iskoláknak* tekinthetők. Ha ezt a körülményt figyelmen kívül hagynánk, durván alulbecsülnénk az iskolák közötti szegregáció mértékét. A 2006. évi kompetenciamérés nem terjedt ki kb. 60 iskolai telephelyre. Ezek között körülbelül 20 olyan intézmény is van, ahol magas (17 intézményben 100 százalékos) a sajátos nevelési igényű tanulók aránya. Az érintett településeken emiatt a valóságosnál bizonyosan alacsonyabb szegregációs indexeket becsülünk. Az 4.1. táblázat áttekinthető formában mutatja információforrásainkat.

4.1. táblázat: Áttekintés a szegregációs mérőszámok adatforrásairól*

	Milyen információ alapján számoltuk a szegregációs mérőszámokat?		
	<i>roma etnikai hovatartozás</i>	<i>hátrányos helyzet (rendszeres gyermekvédelmi támogatás megléte)</i>	<i>anya iskolai végzettsége (0–8 osztályt végzettek versus magasabb iskolázottságúak)</i>
A szegregációs mérőszámok szintjei			
<i>Iskolák közötti különbségek (iskola = elkülönült telephely) (csak azon településekre értelmezve, ahol van legalább két általános iskolai telephely)</i>	<i>forrás:</i> OKM telephelyi kérdőív <i>kérdés:</i> Megítélése szerint az Önök telephelyén milyen százalékos arányban vannak az általános iskolás tanulók között vannak roma tanulók? <i>válaszoló:</i> iskolaigazgató vagy az iskolai telephely vezetője <i>az információ tartalma:</i> az összes általános iskolai évfolyamra járó tanuló telephelyi szintű <i>becsült</i> adata	<i>forrás:</i> OKM telephelyi kérdőív <i>kérdés:</i> Megítélése szerint az Önök telephelyén milyen százalékos arányban vannak az általános iskolás tanulók között rendszeres gyermekvédelmi támogatásban részesülő tanulók? <i>válaszoló:</i> iskolaigazgató vagy az iskolai telephely vezetője <i>az információ tartalma:</i> az összes általános iskolai évfolyamra járó tanuló telephelyi szintű <i>becsült</i> adata	
<i>Iskolán (telephelyen) belüli (osztályok közötti) különbségek (csak azon telephelyekre értelmezve, ahol 8. évfolyamon van legalább két párhuzamos osztály)</i>		<i>forrás:</i> OKM tanulói kérdőív <i>kérdés:</i> Kap-e a családod az önkormányzattól rendszeres gyermekvédelmi támogatást? <i>válaszoló:</i> tanuló és a szülei <i>az információ tartalma:</i> a 8. évfolyamos tanulók egyéni szintű adata	<i>forrás:</i> OKM tanulói kérdőív <i>kérdés:</i> Mi édesanyád/nevelőanyád legmagasabb iskolai végzettsége? <i>válaszoló:</i> tanuló és a szülei <i>az információ tartalma:</i> a 8. évfolyamos tanulók egyéni szintű adata

* OKM = országos kompetenciamérés 2006. évi teljes körű adatai.

A rendelkezésre álló információk egy része a telephelyi kérdőívből, másik része a tanulói háttérkérdőívből származik. A telephelyi kérdőív a telephely egészére nézve kérdezte meg, hogy a tanulók hány százaléka tartozik valamilyen

csoporthoz. A kompetenciavizsgálat telephelyi kérdőíve tíz különböző csoport – közöttük a rendszeres gyermekvédelmi támogatásban részesülő tanulók, illetve a roma tanulók – százalékos arányát becsültette meg az iskolákkal. Mivel a teljes tanulói létszám abszolút száma ismert, a becsült százalékos arányok alapján tetszőleges területi egységre tudunk iskolák közötti szegregációs indexeket számolni. A telephelyi kérdőívekben külön kérdeztek rá az általános iskolai, gimnáziumi, szakközépiskolai és szakiskolai képzési formában tanuló diákok és családjaik társadalmi összetételére. Mivel a számítás alapjául szolgáló telephelyi szintű becslések *összevontan* vonatkoznak a gimnáziumi képzésben tanuló diákokra, melyekből nem különíthetők el az általános iskolai (5–8.) évfolyamokon tanulóakra vonatkozó becslések, az elemzést az általános iskolai² telephelyekre korlátoztuk, és a kihagytuk a hat- és nyolcosztályos gimnáziumi telephelyeket. Ez a korlátozás bizonyosan lefelé torzítja az általunk számított szegregációs mutatószámok értékeit. Az iskolák nem elhanyagolható része nem töltötte ki a telephelyi kérdőíveket,³ a tanulóknak pedig körülbelül 20–25 százaléka nem töltötte ki a tanulói háttérkérdőívet. A becslési hibák mértékéről a következőket mondhatjuk el: a szegregációs indexek *átlagos* értékei az elméleti átlagos értékek megbízható *alsó becsléseinek* tekinthetők (a szegregáció mértéke átlagosan ezeknél *nagy valószínűséggel nem kisebb*). A telephelyszintű válaszmegtagadások következtében azonban egyes településeken komolyabb mérési hibával mérjük a szegregációs indexeket. Becsléseink ezért egyedi települések szintjén nem használhatók, csak csoportosított szinten megbízhatók.

Természetesen csak olyan területi egységen belül van értelme iskolák közötti elkülönülést mérő jelzőszámokat számítani, ahol van legalább két iskola (iskolai telephely). Legalacsonyabb szinten ez az iskolák települése lehet. Magasabb aggregációs szinten az érintett területi egység például a kistérség lehet.

Az osztályok közötti, iskolán belüli elkülönülés mérése csakis egyéni szintű információk alapján lehetséges. Értelemszerűen csak olyan telephelyekre van értelme a számításnak, ahol az elemzés alapjául szolgáló 8. évfolyamon volt legalább két párhuzamos osztály. Ilyen információkat tartalmaz a tanulói háttérkérdőív több kérdése is. Közöttük kitüntetetten fontos a jövedelmileg hátrányos helyzet mérésére alkalmas adat a rendszeres gyermekvédelmi támogatásról, illetve az anya, illetve apa iskolai végzettsége, mely utóbbi adatok közül mi az anya (nevelőanya) legmagasabb iskolai végzettségét használjuk, a csoportok közötti határt a 8 osztálynál magasabb, illetve nem magasabb végzettségénél meghúzva.

Mérési eljárás

A szegregáció mérése a csoportközi kontaktusok valószínűségét becsülő, úgynevezett kitettség (*exposure*) mutatókat (E^T a többség, E^K a kisebbség kitettség mutatója), illetve a belőlük számítható szegregációs indexet (S) használjuk. A következő jelöléseket vezetjük be.

² Az érintett iskolák 86 százaléka egy telephellyel rendelkezik, 11,4 százaléka kettővel, 2 százaléka hárommal, és kevesebb mint 1 százaléka rendelkezik négy vagy több telephellyel

³ Az ebből adódó adathiány körülbelül 7 százalékos.

N_{ji} a tanulók száma a j -edik település i -edik iskolájában,
 M_{ji} a kisebbségi tanulók száma a j -edik település i -edik iskolájában,
 N_j a tanulók száma a j -edik településen,
 M_j a kisebbségi tanulók száma a j -edik településen,
 p_{ji} a kisebbségi tanulók aránya a j -edik település i -edik iskolájában,
 p_j a kisebbségi tanulók aránya a j -edik településen,
 $(1 - p_{ji})$ a többségi tanulók aránya a j -edik település i -edik iskolájában,
 $(1 - p_j)$ a többségi tanulók aránya a j -edik településen,
 $(N_{ji} - M_{ji})/(N_j - M_j)$ a többségi tanulók hányad része jár az i -edik iskolába a j -edik településen,
 M_{ji}/M_j a kisebbségi tanulók hányad része jár az i -edik iskolába a j -edik településen.

E_j^T index azt méri, hogy a j -edik település iskoláiba járó többségi tanulók átlagosan milyen mértékig vannak kiteve a kisebbséghez tartozó tanulókkal való kontaktus lehetőségének.⁴ A többség kitettségi indexe (E_j^T) nem más, mint az iskolánkénti kisebbségi arányok többségi tanulók iskolai részarányaival súlyozott átlaga. Képletben:

$$E_j^T = \sum_{i=1}^I \frac{N_{ji} - M_{ji}}{N_j - M_j} p_{ji}, \text{ nyilvánvalóan: } 0 \leq E_j^T \leq p_j.$$

Értelemszerűen ki kell kötni azt is, hogy $0 < p_j < 1$, vagyis hogy a településen egyaránt vannak „kisebbségi” és „többségi” tanulók. Úgy is fogalmazhatnánk, hogy a többség kitettségi indexével analóg a kisebbség kitettségi indexe (E_j^K), amely azt méri, hogy a j -edik település iskoláiba járó kisebbségi tanulók átlagosan milyen mértékig vannak kiteve a többséghez tartozó tanulókkal való kontaktus lehetőségének. Másképpen fogalmazva: hogy milyen valószínűséggel kerülne egy kisebbségi tanuló egy többségi tanulóval kapcsolatba a település iskoláiban, ha a tanulók *véletlenszerűen* létesítenének egymással kontaktusokat. Képletben:

$$E_j^K = \sum_{i=1}^I \frac{M_{ji}}{M_j} (1 - p_{ji}), \text{ nyilvánvalóan: } 0 \leq E_j^K \leq (1 - p_j).$$

A mérőszám minimális értéke 0, ami – a kisebbségi tanulók oldaláról nézve a dolgot – a kisebbség és a többség közti potenciális interakciók teljes hiányára utal, az index maximális értéke pedig $(1 - p_j)$, ami a többségi tanulóknak az adott településre jellemző részarányát testesíti meg. A kétféle kitettségi mutató levezethető egymásból:

$$E_j^K = \frac{1 - p_j}{p_j} E_j^T$$

A kitettségi mutatók hátránya – minden szemléletes tartalmuk ellenére –, hogy értékük függ a kisebbséghez, illetve többséghez tartozó tanulók adott

4 A „kisebbség” szót itt nem helyi, hanem országos értelemben használjuk. Egy adott településen a „kisebbség” akár számszerű többséget is alkothat.

településre jellemző részarányától. Emiatt településközi összehasonlításra korlátozottan alkalmasak. Ezt a problémát oldja meg a szegregációs index, amely a kitettségi indexek tartalmát megtartva, normalizált képet ad a szegregáció mértékéről. A szegregációs index megmutatja, hogy a többség és kisebbség közötti véletlenszerű kontaktusok valószínűsége mennyivel (hány százalékkal) kisebb annál, amekkora abban az esetben lenne, ha a kisebbségi (vagy a többségi) tanulók eloszlása egyenletes lenne a település iskoláiban. Más szóval, az index azt mutatja meg, hogy a lehetséges kontaktusok hány százaléka hiúsul meg a szegregáció következtében. (A szegregációs index egyaránt származtatható a többség, illetve a kisebbség kitettségi indexéből). Képletben:

$$S_j = \frac{p_j - E_j^T}{p_j} = \frac{(1 - p_j) - E_j^K}{1 - p_j}, \quad 0 \leq S_j \leq 1.$$

Az index magasabb értéke magasabb szegregációt reprezentál. Nulla értékénél nincs szegregáció, 1 értéknél pedig tökéletes szegregáció van.

A szegregáció szintjei

Az iskolai elkülönülés statisztikai elemzésének kulcskérdése, hogy milyen területi egységekre értelmezünk iskolák közötti szegregációs mérőszámokat. Ha a különböző társadalmi státusú tanulók iskolák közötti elkülönülése *egyértelműen* leképezné a társadalmi csoportok lakóhelyi elkülönülését, és az elkülönülésnek ehhez a mértékéhez az iskolarendszer mechanizmusai *semmit* sem tennének hozzá, akkor *bármilyen* területi egységet kijelölhetnénk erre a célra. Az iskolarendszer mechanizmusai azonban lényeges mértékben képesek befolyásolni a különböző társadalmi háttérű tanulói csoportok iskolák közötti eloszlását. A teljesség igénye nélkül megemlítünk néhány mechanizmust: 1. A több iskolát fenntartó települési önkormányzatok a lakóhelyi elkülönülésre való tekintettel húzhatják meg a beiskolázási körzethatárokat. Akár azon a módon, hogy a különböző társadalmi háttérű csoportok iskolai keveredését ezzel elősegítik, akár azon a módon, hogy az elkülönülést fokozzák. 2. A települési önkormányzatok hasonló szempontok figyelembevételével szüntethetnek meg vagy vonhatnak össze iskolákat. 3. Az iskolák közötti elkülönülés mértékét befolyásolhatja, hogy mely települések lépnek egymással önkéntes iskolai társulásra, illetve hogy hol és milyen méretű és profilú intézményeket tartanak életben.

A említett helyi iskolapolitikai lépések *kötött beiskolázási rendszerek* esetén is képesek befolyásolni egy adott iskolafenntartó hatáskörén belüli iskolák között a társadalmi különbségeket. A Magyarországra jellemző *szabad iskolaválasztás rezsimjében* azonban a szelektív ingázás is befolyásolja az iskolák tanulói összetételében megnyilvánuló társadalmi különbségeket. Mindezen figyelembevételével az elméletileg megfelelő földrajzi egységek, amelyekre nézve iskolai szegregációs indexeket lenne célszerű kiszámolni, a napi

ingázási távolságokon belüli, viszonylag zárt, több településből álló, nagyobb földrajzi egységek volnának. Ilyen településegységek lehatárolása meglehetősen bonyolult feladat, amelynek megoldására jelen tanulmány keretei között nem vállalkozhatunk.

Az optimális megoldás hiányában *két közelítő megoldást* alkalmazunk. Szegregációs mutatókat számolunk az ország csaknem minden városára.⁵ Az optimális földrajzi egységekhez képest ez a területi definíció *túl szűk*: nem képes számításba venni az ingázás révén egymással összeköttetésben levő településeket, főként a városok vonzáskörzetében levő falvakat. A másik területi aggregátum a kistérség,⁶ amelyre nézve iskolák közötti szegregációs indexeket számolunk. A kistérségi szintű mérés előnye, hogy így a falvakat is be tudjuk vonni az elemzésbe. Az optimális területi egységhez képest azonban a kistérségi lépték *túl tág*: a települések közötti valószínű ingázási kapcsolatokat ugyan magában foglalja, de emellett minden bizonnyal magában foglal az iskolálatogatási célú településközi ingázás szempontjából lényegtelen kapcsolatokat is. Az önálló kutatási feladat megoldását feltételező optimális földrajzi egységek lehatárolását megelőzően egyelőre be kell érjünk ezzel a két pótmegoldással.

Az iskolán belüli, osztályok közötti szegregáció mérésére automatikusan adódik az iskolai telephely, mint megfigyelési egység. A legalább két párhuzamos 8. évfolyamos osztállyal rendelkező iskolai telephelyek száma a 2005/2006. tanév végén 1555 volt. Ezekre az egységekre is számolunk szegregációs indexeket.

Az iskolai szegregáció mértéke Magyarországon az ezredforduló után

Országos átlagok

Az iskolák közötti, illetve iskolákon belüli, osztályok közötti szegregációs mutatók országos szintű átlagos értékeit a 4.2. táblázat mutatja. Az iskolák közötti elkülönülés indexeit kiszámoltuk az összes kistérségre, illetve az ország városaira. Az országos átlagértékek az egyedi városi, kistérségi, illetve telephelyi indexek tanulói létszámmal *súlyozott* átlagai. Ezek az értékek azt tükrözik meg, hogy egy tetszőleges érintett tanuló milyen mértékben különül el a komplementer csoport képviselőitől az ország városaiban, kistérségeiben, illetve iskoláiban.

A következő megfigyeléseket tehetjük. Az iskolák közötti szegregáció erősebb, mint az iskolákon belüli, osztályok közötti elkülönülés. A kistérségeken belül valamivel nagyobb iskolák közötti különbségeket találunk, mint a városokon belül, ami nem meglepő, hiszen a kistérségeken belül lényegesen nagyobb a lakóhely szerinti társadalmi heterogenitás, mint a településeken belül. Az etnikai szegregáció iskolák közötti mértéke nagyobb, mint a hátrányos helyzet szerinti elkülönülés.

⁵ Az a kritérium, hogy az iskolák közötti szegregáció értelmezéséhez az adott településen belül legalább két intézmény vagy elkülönült iskolai telephely létezése szükséges, a városok esetében természetesen teljesül. 193 városra (Budapestre, 18 megyeszékhelyre és 174 kisebb városra) álltak rendelkezésre a számításhoz szükséges adatok

⁶ A kistérségek száma 168.

**4.2. táblázat: Szegregációs mutatók Magyarország városaiban, kistérségeiben és iskoláiban
(a tanulók számával súlyozott országos átlagok, 2006)**

Mutatók		Az elkülönülés szintjei		
		iskolák között		osztályok között iskolákon belül ^b
		városokon belül ^a	kistérségeken belül	
A többség kitettség indexe (E^T)	roma tanulók	0,07	0,10	-
	hátrányos helyzetű tanulók	0,20	0,26	0,18
	anya 0–8 osztályt végzett	-	-	0,15
A kisebbség kitettség indexe (E^K)	roma tanulók	0,71	0,67	-
	hátrányos helyzetű tanulók	0,67	0,58	0,76
	anya 0–8 osztályt végzett	-	-	0,71
Szegregációs index (S)	roma tanulók	0,21	0,23	-
	hátrányos helyzetű tanulók	0,12	0,16	0,06
	anya 0–8 osztályt végzett	-	-	0,07

^a Olyan települések, ahol van legalább két iskola (iskolai telephely), és a mutatók kiszámításához szükséges adatok rendelkezésre állnak. Budapest, 18 megyeszékhely és 174 kisebb város adatai alapján számolva.

^b Olyan iskolák (iskolai telephelyek), amelyekben van legalább két párhuzamos 8. évfolyamos osztály, és a mutatók kiszámításához szükséges adatok rendelkezésre állnak. Összesen 1555 iskola (iskolai telephely)

Forrás: Országos kompetenciamérés, 2006.

A 4.3. és a 4.4. táblázat településtípus, illetve régió szerinti bontásban mutatja ugyanezeket az átlagos értékeket.

4.3. táblázat: Szegregációs indexek (S) átlagos értékei településtípusonként, 2006

Településtípus	Iskolák között városokon belül		Osztályok között iskolákon belül	
	roma tanulók	hátrányos helyzetű tanulók	hátrányos helyzetű tanulók	anya 0–8 osztályt végzett
Budapest	0,28	0,14	0,06	0,07
Megyeszékhely	0,23	0,15	0,05	0,06
Egyéb város	0,17	0,10	0,06	0,08
Község	-	-	0,04	0,06

Forrás: Országos kompetenciamérés, 2006.

Az elkülönülés mértéke az iskolák között annál nagyobb, minél nagyobb városról beszélünk – akár a roma tanulók, akár a hátrányos helyzetű tanulók helyzetét vizsgáljuk. A roma tanulók szegregációja mindenütt jelentős mértékben magasabb, mint a hátrányos helyzetű gyerekéké. A különbség Budapesten kétszeres mértékű. Az iskolán belüli szegregáció mértéke egyik indikátor szerint sem különbözik szignifikánsan a településtípusok között.

Az iskolák közötti szegregáció regionális különbségei számottevőek. A legmagasabb átlagos értékeket a dél-dunántúli, az észak-magyarországi és az észak-alföldi régióban találjuk. A roma tanulókra számított mutatók itt is ma-

gasabbak, mint a hátrányos helyzetű tanulókra számított mutatók, továbbá a kistérségen belüli indexek valamivel magasabbak, mint a településen belüliek. Az osztályszintű szegregáció nem mutat regionális különbségeket.

4.4. táblázat: Szegregációs indexek (S) átlagos értékei régióként (2006)

Régiók	Iskolák között				Osztályok között	
	Városokon belül		Kistérségeken belül		Iskolákon belül	
	roma tanulók	hátrányos helyzetű tanulók	roma tanulók	hátrányos helyzetű tanulók	hátrányos helyzetű tanulók	anya 0–8 osztályt végzett
Közép-Magyarország	0,22	0,12	0,23	0,13	0,05	0,07
Közép-Dunántúl	0,13	0,09	0,15	0,13	0,05	0,07
Nyugat-Dunántúl	0,17	0,10	0,19	0,12	0,05	0,05
Dél-Dunántúl	0,22	0,13	0,24	0,20	0,05	0,07
Észak-Magyarország	0,28	0,19	0,30	0,25	0,06	0,08
Észak-Alföld	0,21	0,11	0,26	0,18	0,06	0,08
Dél-Alföld	0,19	0,12	0,20	0,14	0,05	0,06

Forrás: Országos kompetenciamérés, 2006.

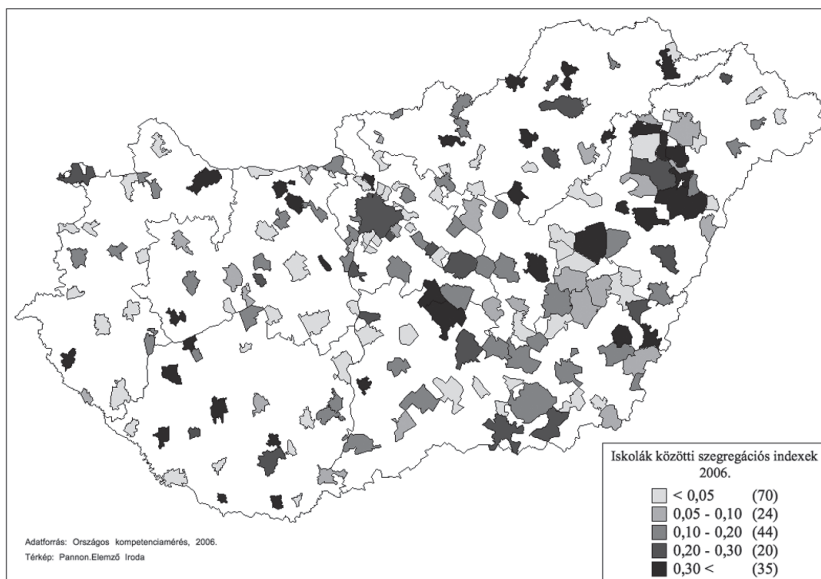
Iskolák közötti szegregáció a városokban és a kistérségekben

Különösen érdekes esetet képviselnek a városok, ahol az értelmes ingázási távolságokon belül viszonylag változatos iskolakínálat⁷ található, ahol emiatt *elvileg* jó esélyek kínálkoznának a társadalmi keveredésre. A városok abból a szempontból is fontos esetet képviselnek, mert helyi iskolarendszerük egységes irányítás alatt áll. Az iskolai szegregáció mértéke ezért számos egyéb hatás – például a város belső lakóhelyi szegregációja és az iskolakörzeteken átnyúló tanulói ingázás – mellett az érintett önkormányzat iskolapolitikáját is tükrözi. Az itt következő két térképen bemutatjuk, hogy az iskolák közötti szegregáció milyen mértékben jellemzi a különböző régiókban elhelyezkedő városainkat. Az 4.1. ábrán a roma tanulók, a 4.2 ábrán a hátrányos helyzetű tanulók városi szegregációs indexeit jelentjük meg.

A térképek tanúsága szerint a tanulók iskolák közötti elkülönítése inkább jellemzi az ország keleti felén, mint a dunántúli térségben levő városokat, s ez egyformán igaz az etnikai és a hátrányos helyzet szerinti szegregációra. A 4.5. táblázat tanúsága szerint országosan 35 olyan várost találunk, ahol az etnikai szegregáció igen erős ($S_{\text{roma}} > 0,3$). E városok kétharmada (23 város) a romák által sűrűn lakott dél-dunántúli, észak-magyarországi és észak-alföldi régióban helyezkedik el. Fontos megjegyezni, hogy ugyanezekben a régiókban 25 olyan város is található, ahol az etnikai szegregáció mértéke elenyésző ($S_{\text{roma}} < 0,05$). Gyanítható tehát, hogy *van mozgásteret* a helyi iskolapolitikának. A magas (0,30 fölötti) etnikai szegregációs indexű városokban igen tekintélyes a különbség az etnikai szegregáció mértéke és a hátrányos helyzet szerinti szegregáció mértéke között. Az indexek közötti átlagos különbség 0,28 (a szórás: 0,13).

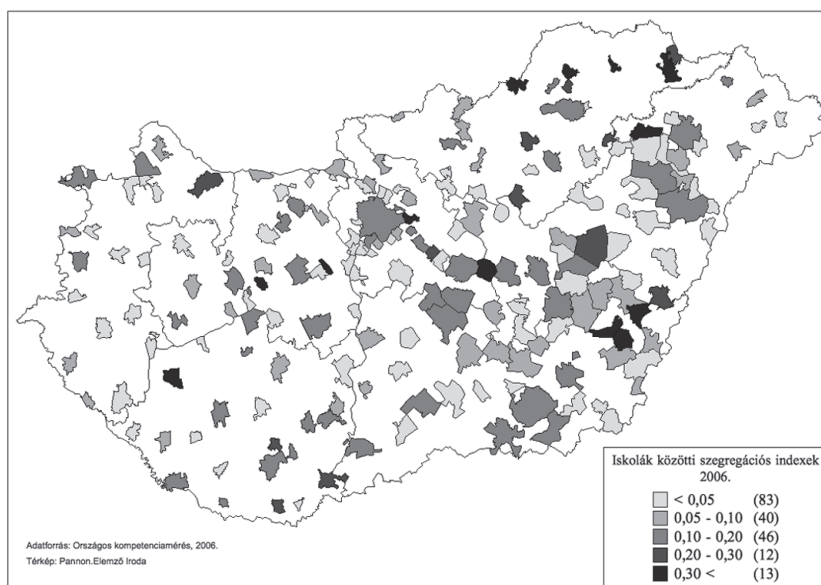
⁷ Az általános iskolai telephelyek száma a megyeszékhelyeken átlagosan 20 (szórás: 10–11, minimum: 8, maximum: 37), a nem megyeszékhely városokban az átlag 4–5 telephely (szórás: 2–3, minimum: 2, maximum 14). A budapesti telephelyek száma: 297.

4.1. ábra: A roma tanulók iskolák közötti szegregációja Magyarország városaiban,*
2006-ban (szegregációs indexek osztályközös értékei)



* A 202 városból 9 esetében nincs adat. A falvak, illetve a hiányzó adatú városok fehérrel jelölve.

4.2. ábra: Hátrányos helyzet szerinti iskolai szegregáció Magyarország városaiban,*
2006-ban (szegregációs indexek osztályközös értékei)



* A 202 városból 8 esetében nincs adat. A falvak, illetve a hiányzó adatú városok fehérrel jelölve.

A térképeken megjelenő városi adatok tájékoztató jellegűek. Csoportszintű következtetések levonására igen, egyedi városok szintjén megfogalmazható következtetések levonására nem alkalmasak.⁸ A térképeken fehér szín jelképezi az osztályozásból kimaradó községeket, illetve azt a néhány várost, amelyre, adathiány következtében nem lehetett az indexeket kiszámolni.

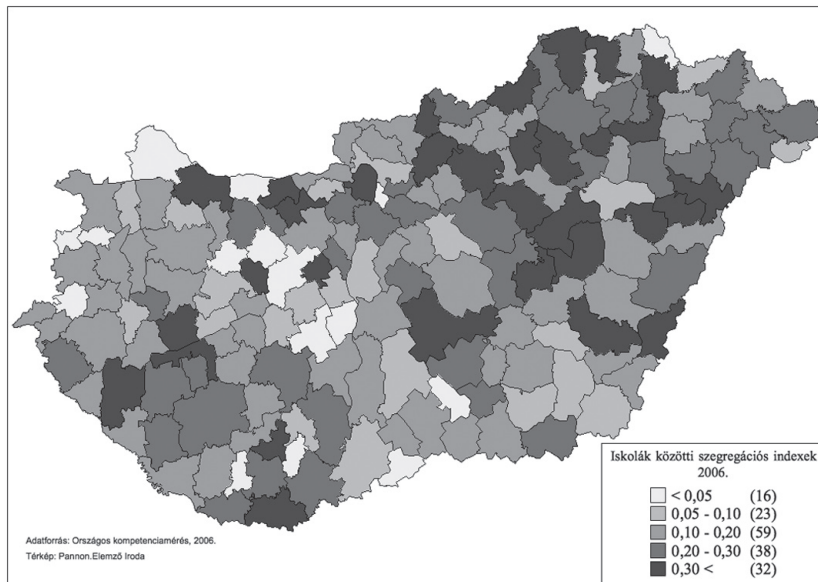
4.5. táblázat: A magas (0,30 fölötti), illetve alacsony (0,05 alatti) etnikai szegregációs indexű^a városok megoszlása régiók szerint (2006)

Régió	Az iskolák közötti etnikai szegregációs index értéke	
	0,3 feletti ^a	0,05 alatti
Közép-Magyarország	1	15
Közép-Dunántúl	4	10
Nyugat-Dunántúl	2	9
Dél-Dunántúl	7	8
Észak-Magyarország	8	5
Észak-Alföld	8	12
Dél-Alföld	5	11
Országosan	35	70

^a Átlag: 0,46, szórás: 0,12, minimumérték: 0,31, maximumérték: 0,80.

Forrás: *Országos kompetenciamérés, 2006.*

4.3. ábra: A roma tanulók iskolák közötti szegregációja Magyarország kistérségeiben 2006-ban (szegregációs indexek osztályközös értékei)

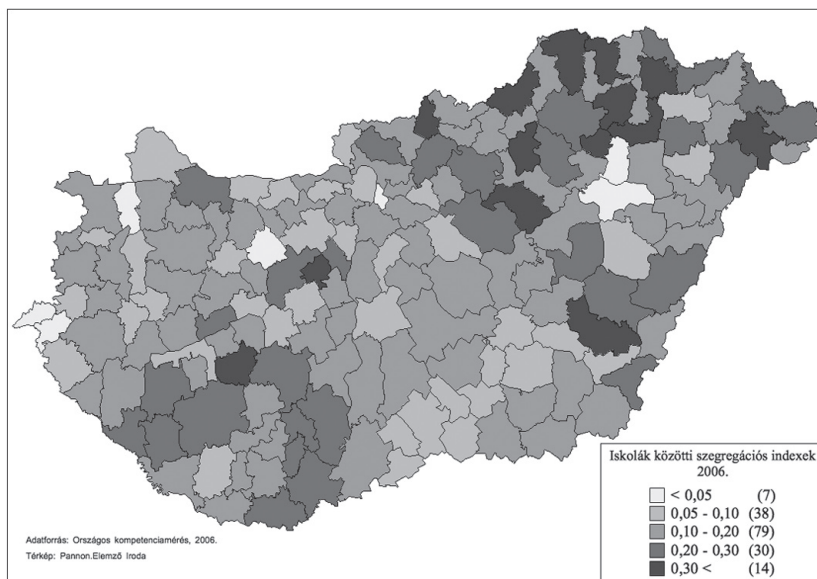


8 Például amiatt, mert 1. kiinduló adataink nem tartalmazták a csak sajátos nevelési igényű tanulókat oktató intézményeket, s ezért bizonyos településeken alulbecsülhetjük a szegregációt, vagy amiatt, mert 2. az iskola- és telephelyszintű választásmegtagadások következtében bizonyos településeken komolyabb mérési hibával mérjük a szegregációs indexeket. Becsléseink ezért egyedi települések szintjén nem használhatók, csak csoportosított szinten megbízhatók.

Az iskolák közötti elkülönülés mértékét az ország egészére (falvakra és városokra egyaránt) kiszámolt kistérségi szintű szegregációs indexek segítségével jeleníthetjük meg. A 4.3 ábra a roma tanulók, a 4.4 ábra a hátrányos hely-

zetű tanulók iskolák közötti szegregációját mutatja meg Magyarország kistérségeiben.⁹

4.4. ábra: Hátrányos helyzet szerinti iskolai szegregáció Magyarország kistérségeiben 2006-ban (szegregációs indexek osztályközös értékei)



Hasonló képet látunk, mint a városi szegregációs indexek térbeli eloszlását mutató 4.1. és 4.2. ábrán. Az Alföldön és Észak-Magyarországon nagyobb az iskolai szegregáció, mint a Dunántúlon; az etnikai szegregáció erősebb, mint a hátrányos helyzet szerinti iskolai elkülönülés; és ahol nagy (0,3 fölötti) az etnikai szegregáció, ott jelentős az etnikai és a hátrányos helyzet szerinti szegregáció közötti különbség.

A szegregáció mértékét meghatározó összefüggések

A településméret szegregációra gyakorolt hatása mögött – nevezetesen, hogy a városokban és különösen a nagyobb városokban jelentősebb mértékű az iskolai szegregáció, mint a községekben – gyaníthatóan a tanulói létszámban, illetve az intézmények számában mutatkozó településközi különbségek jutnak érvényre. A nagyobb lélekszámú (és tanulói létszámú) települések értelemszerűen több iskolát működtetnek. A nagyobb iskolakínálat pedig – a szabad iskolaválasztás következtében – előrejelzésünk szerint növelni fogja az elkülönülés lehetőségeit.¹⁰ Bármekkora is a heterogenitás egy-egy iskolakörzet tanulói populációján belül: ha viszonylag kis közlekedési távolságokon belül lehetőség nyílik minőségileg különböző színvonalú oktatási intézményekhez való hozzáférésre, akkor az iskolakörzeteken átnyúló ingázás növelni fogja az iskolák közötti társadalmi különbségeket, mivel a magasabb státusú családok

9 A kistérségi szintű mutatók értéke – minthogy egy átlagos kistérség viszonylag sok (átlag 18) általános iskolát tartalmaz (szórás: 10) – egyedi kistérségi szinten jóval megbízhatóbb, mint a nem kevés esetben csak néhány (2–4) iskolát tartalmazó városok indexértékei.

10 A nagyobb iskolakínálat és a szabad iskolaválasztás elvileg persze a keveredés lehetőségét is növelhetné. Mint ahogy az Egyesült Államokban ez történik azokban a városokban, ahol – az iskolakörzetek szerint kötött beiskolázási rendszer szabályát részlegesen feloldva – a hátrányos helyzetű és/vagy fekete bőrű tanulók számára teszik lehetővé a szabad iskolaválasztást.

számos tényező miatt előnyt élveznek a szomszédos iskolakörzetek „jobb” iskolába való beiratkozás tekintetében. Az iskolakörzeteken átnyúló, társadalmi háttértől függő, szelektív ingázás leginkább a sokiskolás, nagy településeket (Budapestet és a megyeszékhelyeket) jellemzi. Lásd a 4.6. táblázatot!

4.6. táblázat: A nem a körzeti iskolájukba járó 8. évfolyamos tanulók aránya (százalék) a különböző iskolai végzettségű anyák gyermekei körében, lakóhely szerint, településtípusonként, a 6. és 8. osztályos gimnáziumba járó tanulók nélkül (egész számokra kerekítve)

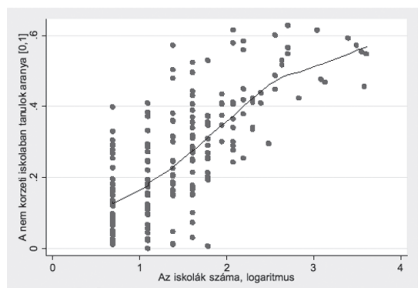
Anyai iskolai végzettsége	A tanulók lakóhelye				Együtt
	Budapest	megyei központ	egyéb város	község	
0–8 osztály	35	37	16	12	17
Szakiskola	39	39	19	15	22
Érettségi	48	46	24	22	31
Diploma	57	59	30	31	42
Összesen	48	47	22	18	27

Forrás: *Országos kompetenciamérés*, tanulói szintű adatok, 2006.

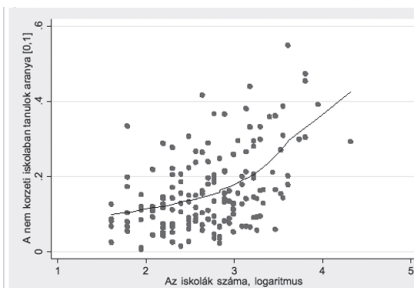
A nagyobb intézményszám megteremti a szelektív ingázás lehetőségét, a szelektív ingázás pedig széthúzza az iskolák közötti különbségeket. Arra számíthatunk tehát, hogy az iskolák számától, illetve a körzeti iskolájuktól különböző iskolába járó tanulók arányától függően az iskolai szegregáció növekvő mértékű lesz. A két változó között erős összefüggés van – ahol a más iskolakörzetbe való átjárás lehetősége a magasabb iskolaszámból adódóan nagy, ott a más iskolakörzetekbe való átjárás gyakori –, ezért e két változót nem tanácsos egyszerre szerepeltetni a szegregáció szóródását magyarázó egyenletekben (Lásd a 4.5. ábrát).

4.5. ábra: Az iskolai telephelyek számának összefüggése a körzeti iskolájuktól különböző iskolába járó tanulók arányával (nem parametrikus regressziók, Budapest kihagyva)

a) Városokon belül



b) Kistérségeken belül



A 4.6. táblázatban az iskolakörzetek közötti ingázás társadalmi meghatározottságát a tanulók lakóhelye szerinti szemléletben mutattuk be („honnan ingázik” szemlélet). Mivel a szegregációs indexekben az iskolák eltérő tanulói

összetétele tükröződik, az iskolai szegregáció fokát magyarázó egyenletekben inkább az iskolák oldaláról nézve célszerű a szelektív ingázás következményeit mérhetővé tenni. Vagyis: azt a kérdést kell feltenni, hogy *az adott települések iskoláiban milyen részarányt képviselnek* a bejáró (nem a saját körzeti iskolájukba járó) tanulók („hova ingázik” szemlélet).¹¹

Várakozásaink szerint az iskolák átlagos mérete és méret szerinti eloszlása is befolyásolja az elkülönülés esélyeit. Mint ahogy már láttuk: minél kisebbek az iskolák, illetve minél aránytalanabb az iskolák méret szerinti eloszlása, annál „könnyebb” egy számarányát tekintve kisebb létszámú társadalmi csoportot az iskolarendszer keretei között úgy elkülöníteni, hogy tagjait a kisebb méretű intézményekbe tömörítik.

Magyarázó modelljeink kulcsváltozója a roma tanulók, illetve a hátrányos helyzetű tanulók aránya a városokban, illetve a kistérségekben. Elméleti előrejelzéseink e változók hatásirányával kapcsolatban nincsenek, hiszen egy relatíve kis létszámú társadalmi csoport is éppúgy elkülönülhet, illetve elkülöníthető a társadalom többségétől, mint egy nagyobb számarányban előforduló kisebbségi csoport¹² – akár lakóhelyét, akár iskolák közötti eloszlását tekintjük. Mindazonáltal az eddig bemutatott nyers adatok alapján arra számítunk, hogy mind a roma tanulók, mind pedig a hátrányos helyzetű tanulók iskolák közötti elkülönülése, minden egyéb tényező változatlansága mellett, ott lesz nagyobb, ahol a szóban forgó kisebbség az adott területi egységen belül nagyobb részarányt képvisel. Az okok között szerepelhet a középosztályi szülői nyomás a helyi iskolapolitikára és a szelektív elvándorlás a „túláságosan sok” kisebbségi tanulót oktató iskolakörzetekből – hogy csak a legfontosabb mechanizmusokat említsük.

A 4.7. táblázatban bemutatjuk a regressziós modellekben használt változók alapstatisztikáit, a 4.8. és a 4.9. táblázatban pedig becsléseink eredményeit. Kontrollként a Budapest/nem Budapest kétértékű változót, illetve a regionális különbségek változóit használjuk. Egyenleteinket több specifikációban (etnikai és hátrányos helyzet szerinti szegregációra, városokra és kistérségekre, település-, illetve regionális kontrollokkal és e kontrollok nélkül, valamint az iskolaszám és a nem körzeti tanulók aránya változókat felváltva szerepeltetve) közöljük.

Mind az etnikai, mind pedig a hátrányos helyzet szerinti szegregációt magyarázó egyenletek közös tanulsága, hogy – minden egyéb tényező változatlansága esetén – a nagyobb intézményszám és a iskolakörzetek közötti nagyobb mobilitás növeli az iskolák közötti szegregációt. A településtípus és regionális kontrollokat is tartalmazó városi szintű etnikai egyenletekben [4.8. táblázat (3) és (4) egyenlet] például ez hatás egy 5 és egy 10 iskolás település között mintegy 5 százalékpontos szegregációsindex-különbséget jelez előre. Hasonló mértékű hatást várhatunk a körzeti diákok arányában mutatkozó nagyjából egy szórás egységnyi különbségtől. Az etnikai szegregáció kistérségi szintű modelljeiben e tekintetben nagyjából hasonló erősségű hatásokat kapunk.

11 Mivel a ingázási kapcsolatok többnyire kistérségen belül maradnak, a kétfajta szemléletben mért nem körzeti tanuló arányok – várhatóan – nagyon hasonló eredményt adnak a kistérségi egyenletekben. A két megközelítés a városi egyenletekben különböző eredményeket adhat, hiszen a városi lakos gyerekek ritkán ingáznak a környékbeli falvak iskoláiba, viszont a városok vonzókörnyékén lakó gyerekek (közülük főként a magasabb státusúak) nagyobb számban jelenhetnek meg a városok iskoláiban.

12 Egyaránt tudunk hozni mindkét esetre számos példát.

4.7. táblázat: A regressziós modellekben használt változók tanulói összlétszámmal súlyozott alapstatisztikái

Változók	Esetszám	Átlag	Szórás	Minimum	Maximum
Városok					
S_{roma}	191/192	0,21	0,14	0,00	0,80
S_{hh}	191/192	0,12	0,08	0,00	0,56
$\log I$	191/192	2,92	1,62	0,69	5,69
N/I (100 főben)	191/192	3,36	0,72	0,71	7,67
$\log N$ szórása	191/192	0,74	0,29	0,04	2,77
Nem körzeti (százalék)	191/192	0,42	0,16	0,00	0,63
p_{roma}	191/192	0,10	0,08	0,00	0,52
p_{hh}	191/192	0,23	0,14	0,05	0,77
Kistérségek					
S_{roma}	168	0,23	0,11	0,00	0,57
S_{hh}	168	0,16	0,07	0,00	0,43
$\log I$	168	3,40	1,02	1,61	5,69
N/I (100 főben)	168	2,53	0,67	0,68	3,95
$\log N$ szórása	168	0,82	0,18	0,38	1,55
Nem körzeti (százalék)	168	0,26	0,16	0,00	0,55
p_{roma}	168	0,14	0,11	0,00	0,54
p_{hh}	168	0,32	0,17	0,09	0,82

S_{roma} = roma tanulók, S_{hh} = hátrányos helyzetű tanulók szegregációs indexei, I = iskolák száma, N/I = az iskolák átlagos tanulói létszáma, $\log N$ szórása = az iskolák tanulói létszámban mért méreteloszlásának szórása. p_{roma} , p_{hh} = a szóban forgó tanulók aránya.

4.8. táblázat: Az iskolák közötti etnikai szegregációt meghatározó összefüggések [függő változó: iskolák közötti etnikai (roma/nem roma) szegregációs index]

Változók ^a	Városok				Kistérségek			
	(1)	(2)	(3)	(4)	(1)	(2)	(3)	(4)
$\log I$	0,042 (5,74)**		0,070 (3,86)**		0,035 (3,94)**		0,040 (2,03)*	
N/I (100 főben)	0,002 (0,14)		-0,008 (0,69)		0,019 (1,27)		0,007 (0,41)	
$\log N$ szórása	0,049 (1,59)		0,044 (1,52)		0,035 (0,78)		0,016 (0,32)	
Nem körzeti (százalék)		0,375 (4,60)**		0,266 (2,92)**		0,347 (6,92)**		0,278 (2,85)**
Roma (százalék)	0,551 (3,79)**	0,670 (4,50)**	0,563 (4,03)**	0,585 (3,98)**	0,425 (3,79)**	0,459 (4,46)**	0,382 (2,91)**	0,393 (3,11)**
hh (százalék)	0,105 (1,03)	0,076 (0,70)	0,023 (0,21)	0,012 (0,10)	-0,010 (0,12)	0,059 (0,73)	-0,187 (1,75)+	-0,070 (0,67)
Régió kétértékű kontrollváltozók	nincsenek	nincsenek	vannak	vannak	nincsenek	nincsenek	vannak	vannak
Esetszám	193	192	193	192	168	168	168	168
R^2	0,26	0,19	0,32	0,26	0,20	0,24	0,26	0,27

^a I = iskolák száma, N/I = az iskolák átlagos tanulói létszáma, $\log N$ szórása = az iskolák tanulói létszámban mért méreteloszlásának szórása. A városok, illetve kistérségek tanulói létszámával súlyozva. Kihagyott régiókategória: Dél-Alföld. Zárójelben: robusztus t -értékek.

+ 10 százalékon szignifikáns, * 5 százalékon szignifikáns, ** 1 százalékon szignifikáns

Forrás: Országos kompetenciamérés, 2006.

A hátrányos helyzet szerinti szegregációs indexek szóródását magyarázó modellekben (4.9. táblázat), az intézményszám hatása a városokban az etnikai modellekhez képest némileg gyengébb. A kistérségekben azonos erősségű hatásokat mérünk. A nem körzeti diákok részarányának hatása – amely az iskolakörzetek közötti szelektív mobilitás elkülönülést felerősítő következményeit hivatott mérni – valamivel kisebb a városokban, és lényegesen kisebb a kistérségekben, mint az összehasonlítható etnikai egyenletekben.

4.9. táblázat: Az iskolák közötti, hátrányos helyzet szerinti szegregációt meghatározó összefüggések (függő változó: iskolák közötti, hátrányos helyzet alapján számított szegregációs index)

Változók ^a	Városok				Kistérségek			
	(1)	(2)	(3)	(4)	(1)	(2)	(3)	(4)
logI	0,018 (3,08)**		0,045 (5,30)**		0,012 (1,40)		0,042 (4,68)**	
N/I (100 főben)	0,002 (0,29)		-0,007 (0,81)		-0,009 (0,93)		-0,026 (2,88)**	
logN szórása	0,009 (0,55)		0,002 (0,13)		0,029 (1,03)		-0,003 (0,13)	
Nem körzeti (százalék)		0,229 (5,81)**		0,192 (3,97)**		0,078 (1,57)		0,066 (1,22)
Roma (százalék)		0,448 (3,45)**	0,366 (4,06)**	0,374 (3,28)**	0,467 (6,69)**	0,498 (7,22)**	0,432 (5,32)**	0,439 (5,18)**
hh (százalék)		0,000 (0,00)	-0,027 (0,47)	-0,012 (0,18)	-0,078 (1,63)	-0,062 (1,28)	-0,227 (3,80)**	-0,176 (2,59)*
Régió kétértékű kontrollváltozók	nincsenek	nincsenek	vannak	vannak	nincsenek	nincsenek	vannak	vannak
Esetszám	192	191	192	191	168	168	168	168
R ²	0,23	0,28	0,38	0,32	0,35	0,34	0,51	0,44

^a I = iskolák száma, N/I = az iskolák átlagos tanulói létszáma, logN szórása = az iskolák tanulói létszámában mért méreteloszlásának a szórása. A városok, illetve kistérségek tanulói létszámával súlyozva. Kihagyott régiókatégória: Dél-Alföld. A szögletes zárójelben: robusztus t-értékek.

* 10 százalékon szignifikáns. * 5 százalékon szignifikáns. ** 1 százalékon szignifikáns
Forrás: Országos kompetenciamérés, 2006.

Ez a különbség – megítélésünk szerint – arra utalhat, hogy a hátrányos helyzetű tanulók iskolai elkülönülésében kisebb szerepet játszik a középosztályi tanulók szelektív elvándorlása, mint az etnikai elkülönülés esetében. A kistérségi szinten tapasztalható jelentős különbségek¹³ e tekintetben arra utalnak, hogy amíg a falvakból a városi iskolákba irányuló napi ingázás mérsékelt szerepet játszik a hátrányos helyzet szerinti különbségek létrehozásában, addig ez a tényező komoly szerepet játszik az etnikai szegregáció mértékében.

Az igazán robusztus eredmények a városi és kistérségi roma, illetve hátrányos helyzetű tanuló arány következményeiben tapasztalhatók. A legmeglepőbb eredmény az, hogy a hátrányos helyzetű tanulók arányában mutakozó szóródás (lásd a 4.7. táblázatot) – két kivételtől eltekintve¹⁴ – nem befolyásolja az

13 Amíg 20 százaléknál nagyobb különbség a nem körzeti gyerekek arányában a kistérségek iskoláiban elenyésző mértékben (kicsit több mint 1 százalékkal) növeli a hátrányos helyzet szerinti szegregációs index értékét, addig ugyanez a különbség csaknem 6 százalékkal növeli az iskolák közötti etnikai szegregáció indexét.

14 9. tábla kistérségi szintű egyenletei.

*eredményeket.*¹⁵ E változó hatása a 4.8. és a 4.9. táblázatban szereplő modellek 16 specifikációja közül mindössze 2 esetben szignifikáns (és ott is erősen kontrainuitív hatásirányban). Ugyanígy meglepő az, hogy a *roma tanulók arányában* mutató szóródás *nemcsak az etnikai szegregáció tekintetében, hanem a hátrányos helyzetű tanulók iskolai szegregációja* tekintetében is perdöntő jelentőségű. Noha óvakodunk attól, hogy néhány redukált formájú egyenletből túlságosan messzemenő következtetéseket vonjunk le, mindenestre ezek a jelek arra utalnak, hogy komolyan számításba kell vennünk azt a magyarázatot, mely szerint *a hátrányos helyzetű tanulók arányában mutató városi, illetve kistérségi különbségek a hátrányos helyzetű tanulók iskolai szegregációja tekintetében csak annyiban számítanak, amennyiben ezek a különbségek a roma tanulók arányában mutató különbségekkel korrelálnak.* Ez magyarul azt jelenti, hogy a hátrányos helyzetű tanulók iskolai elkülönítése irányuló társadalmi erő a hátrányos helyzetű tanulók magas részaránya mellett csak akkor fejtik ki a hatásukat, ha a magas részaránnyal a roma tanulók relatíve magas részaránya is együtt jár (*ha a hátrányos helyzetű tanulók nem kis része roma tanuló is egyben*). *Ha e két részarány értéke nem együtt változik,* akkor a hátrányos helyzetű tanulók relatíve magasabb részarányából *nem következik* hátrányos helyzet szerint nagyobb mértékű iskolai szegregáció.

Ami a roma tanulók arányának hatását illeti a település- és régiókontrollal ellátott *városi etnikai egyenletben*: ez a hatás nagyjából akkora, hogy egy 5 százalékos és egy 25 százalékos roma tanuló aránnyal jellemezhető – minden egyéb szempontból hasonló – kisváros különbségét alapul véve, 12 százalékponttal nagyobb etnikai szegregációs indexet valószínűsíthetünk a nagyobb roma arányú településen. Ez a különbség a városi etnikai szegregációs indexek súlyozott szórásának több mint négyötöde! *A kistérségi szintű etnikai egyenletekben* ennél valamivel gyengébb, de még mindig tekintélyes erősségű hatást kapunk.

A hátrányos helyzetű tanulók szegregációját magyarázó egyenletekben – mint említettük – szintén a roma tanulók részaránya a legnagyobb hatásereőségű tényező. A paraméter nagysága a *városi* egyenletekben 0,37, a *kistérségi* egyenletekben 0,43. Mindkét szinten 0,4-es hatással számolva, ez körülbelül azt jelenti, hogy egy 5 százalékos és egy 25 százalékos roma tanuló aránnyal jellemezhető – minden egyéb szempontból hasonló – kisváros (vagy kistérség) között körülbelül 8 százalékpontnyi különbséget jeleznek modelljeink előre hátrányos helyzetű tanulók iskolai szegregációja tekintetében.

Időbeli trendek – a roma tanulók iskolai szegregációja, 1980–2006

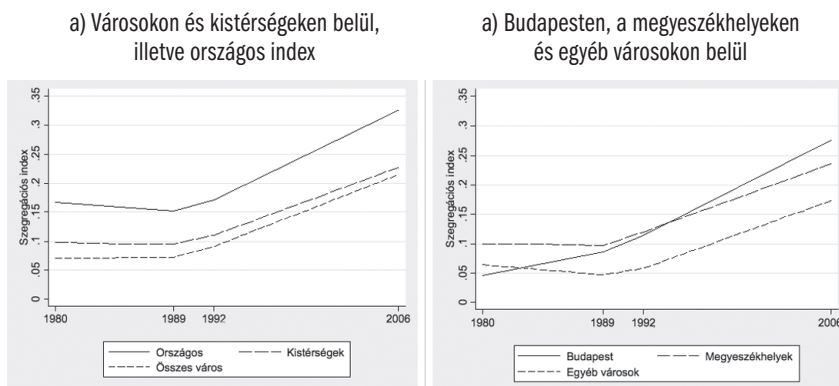
Az Oktatási Minisztérium évtizedek óta gyűjt adatokat Magyarország valamennyi általános iskolájáról – jelenlegi formájában KIR-STAT néven. A gyűjtött adatok között 1992-ig szerepelt a roma tanulók iskolánkénti száma,

15 Ha az etnikai modell (4.8. táblázat) (1) egyenletében először a p_{hh} -arány (p_{hh}) változóját vonjuk be, akkor a hatás közepesen erős (0,3) és szignifikáns lesz; ha azután bevonjuk a roma arányt (p_{roma}) is, akkor p_{hh} hatása már nem lesz szignifikáns. Ha megfordítva járunk el, és először p_{roma} -t vonjuk be, és csak azután p_{hh} -t, akkor p_{roma} hatása csak kicsit csökken (0,63-ról 0,55-re), és végig szignifikáns marad. Ugyanezt a gyakorlatot a hátrányos helyzetűekre vonatkozó számítások (4.9. táblázat) (1) specifikációján megismételve, a következőket látjuk: ha a bevonás sorrendje p_{hh} és azután p_{roma} , akkor p_{hh} hatása először gyenge és nem is szignifikáns (0,11), ami azután 0-ra csökken, miközben közepes erős és szignifikáns paramétert kapunk p_{roma} -ra (0,4). Ha fordított sorrendben vonjuk be a változókat, akkor p_{roma} hatása elsőre és másodjára is ugyanaz marad: 0,4.

amely lehetővé teszi az iskolák közötti etnikai szegregáció mérését a 2006. évi méréssel összehasonlítható módon.¹⁶

Az alábbi ábrákon az iskolák közötti etnikai szegregációs indexek országos átlagait mutatjuk be az 1980., 1989., 1992. és 2006. évekre. A 4.6. ábra a) része az összes városban,¹⁷ valamint a kistérségekben mért szegregációs indexek (tanulólétszámmal súlyozott) országos átlaga mellett ábrázolja az ország egészére, mint egyetlen területi egységre számított indexet is. Ez utóbbi tartalmazza a regionális etnikai egyenlőtlenségeket is. Az ábra b) része a városokat három kategóriára – Budapestre, a megyeszékhelyekre és az egyéb városokra – bontva mutatja be.

4.6. ábra: Etnikai szegregáció Magyarország általános iskolái között, 1980–2006.
A különböző területi egységekben mért szegregációs index (S_i) átlagának időszora (tanulólétszámmal súlyozva)



Az ábrák tanúsága szerint az 1980 és 1989 közötti viszonylag alacsony szinten stagnálás után az iskolák közötti szegregáció nagymértékben megnőtt. A növekedés üteme gyakorlatilag azonos volt 1989–1992 és 1992–2006 között. A városokban a szegregációs index az 1980. évi átlagos 0,07-ről növekedett a 2006. évi 0,21-es szintre, a kistérségeken belüli szegregációs index valamivel nagyobb mértékben nőtt, ami arra utal, hogy az iskolarendszer megnövekedett szegregálódásával egy időben a regionális egyenlőtlenségek is növekedtek. Az ábra b) része alapján megállapíthatjuk, hogy az iskolák közötti etnikai szegregáció a nagyvárosokban és a kisvárosokban hasonló pályát követett. Budapesten az 1980-as 0,05-ös index 1989-re 0,09-re nőtt, növekedése felgyorsult 1989 után, így érte el a 2006-ban mért 0,27-es értéket.

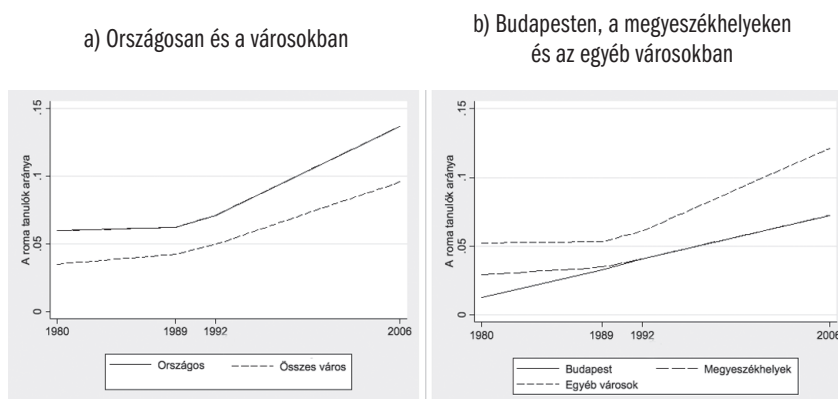
Az etnikai szegregáció növekedésének kezdete egybeesik a szabad iskolaválasztás elterjedésével. A szegregációs index idősorának alakulása ugyanakkor követi a roma tanulók arányának idősorát is, amely szintén 1989 után mutat erőteljesebb emelkedést. Az 4.7. ábra bemutatja a roma tanulók arányának alakulását országosan és a városokban összesen, illetve külön Budapesten, a

16 1992-ben és a korábbi években az adatok iskolaszintűek, ezért ezekre az évekre az iskolák közötti szegregációt tudjuk mérni. A 2006-ban több telephellyel rendelkező iskolák különböző telephelyei korábban tipikusan külön iskolák voltak, ezért összehasonlítható az 1992. évi és korábbi iskolák közötti szegregáció a 2006. évi és későbbi telephelyek közötti szegregációval.

17 Az összehasonlíthatóság kedvéért városnak azokat a településeket tekintettük, amelyek 1992-ben városok voltak.

megyeszékhelyeken és az egyéb városokban (az országos arány természetesen megegyezik a kistérségek arányszámainak súlyozott átlagával). A szegregációs index és a romák arányának időbeli együttmozgása összhangban van azzal, hogy az iskolák közötti etnikai szegregáció keresztmetszeti szóródása szoros pozitív kapcsolatban áll a roma tanulók arányának keresztmetszeti szóródásával (lásd a 4.8. táblázatot). A szegregáció nagymértékű növekedése mögött meghúzódó mechanizmusok feltárása szétfeszítené jelen tanulmány kereteit.

4.7. ábra: A roma tanulók aránya Magyarország általános iskoláiban, 1980–2006



Összehasonlítás Egyesült Államok-beli adatokkal

Az a kérdés, hogy a Magyarországon mért iskolai szegregációs indexek értéke magas-e vagy alacsony, nemzetközi összehasonlítások révén válaszolható meg. Jelen tanulmány keretei között nem vállalkozhatunk a hasonló módszerrel készült nemzetközi mérések szisztematikus összegyűjtésére. Mégis talán nem lesz haszontalan, ha egy nagyon hasonló módszertant alkalmazó, a miénkéhez hasonlóan mikroadatokra támaszkodó, országos hatókörű mérés eredményeivel összevetjük a magyar adatokat.

Az összehasonlítás Charles T. Clotfelter 331 amerikai nagyvárosi övezetre (*metropolitan area*) kiterjedő, iskolák közötti szegregációt mérő elemzésére támaszkodik (Clotfelter, 1999). Az iskolák közötti szegregációt a szerző kitettségi és szegregációs indexek segítségével méri, a választóvonal nála a fehér, illetve nem fehér bőrű tanulók között húzódik. A mérés csak az állami iskolákra terjed ki. A magániskolák kihagyása Amerikában ugyanúgy lefelé torzítja a szegregációs indexek értékeit, mint ahogyan a hat- és nyolcosztályos gimnáziumok 5–8. évfolyamra járó gyerekeinek kihagyása Magyarországon lefelé torzítja a szegregációs indexeket. A megfigyelés földrajzi egységei – az ország méreteiből adódóan – az Egyesült Államokban jóval nagyobbak, mint Magyarországon (vannak közöttük többmillió nagyvá-

rosok jóllehet a 331 körzetből 183 olyan, hogy a beiskolázott tanulók száma 50 000 főnél kevesebb).¹⁸

Kétféle összehasonlítást fogunk elvégezni. Összehasonlítjuk a szegregációs indexek értékeit, és összehasonlítjuk a roma, illetve fekete bőrű tanulók eltérő részarányából következő szegregációs index különbségeket (parciális hatásokat).

Ami az *iskolai szegregáció szintjét* illeti, a jelentős méretkülönbségek miatt voltaképpen egyetlen magyar város (viszonylag egységes iskolapiac) nyújt lehetőséget összehasonlításra az amerikai nagyvárosi övezetekkel: Budapest.¹⁹ A magyar városok körében – mint láttuk – az átlagos kisvárosokkal és megyeszékhelyekkel összevetve, Budapesten a legmagasabb a roma/nem roma tanulók iskolák közötti elkülönülése: a szegregációs index értéke 0,28. Az amerikai nagyvárosok közül jó pár nagyváros jellemezhető nagyjából ekkora etnikai (fehér/nem fehér) szegregációs indexszel: San Diego (0,28), Phoenix (0,31) vagy Los Angeles (0,33). Ezek az indexértékek az Egyesült Államok nagyvárosaiban semmiképpen sem tartoznak a legmagasabb értékek közé. New York városának indexe 0,45, Chicagóé 0,57, az ország leginkább szegregált iskolarendszerét működtető Detroité pedig 0,71. (lásd *Clotfelter*, 1999, 494. o.). Összességében megállapíthatjuk, hogy az Egyesült Államok nagyvárosaiban általában inkább nagyobb az iskolai etnikai szegregáció szintje, mint a Magyarország legnagyobb városában, jóllehet jó néhány fontos nagyváros pontosan ugyanakkora iskolai szegregációval működteti iskolarendszerét, mint Budapest.

A szintekkel kapcsolatos, voltaképpen csak szemléltető jellegű összehasonlításnál jobb összehasonlítási lehetőséget kínál a roma, illetve fekete bőrű tanulók eltérő részarányából következő szegregációs index különbségek összevetése. A 10. táblázatban olyan városi szintű regressziókat becsültünk, amelyek a lehető legjobban hasonlítanak a Clotfelter által az Egyesült Államok 331 nagyvárosi övezetére becsült egyenletre. Az összehasonlíthatóság javítása céljából a magyarországi egyenletet az 1000 főnél kisebb tanulólétszámú kisvárosok kihagyásával külön is megbecsültük. A magyarországi egyenletek függő változója a roma/nem roma szegregációs index, az amerikai egyenlet függő változója a fehér/nem fehér szegregációs index (mindkét esetben iskolák közötti elkülönülést mérünk). Mivel az amerikai egyenlet a fekete bőrű diákok aránya mellett kontrolllokként tartalmazza a többi etnikum (a spanyolajkúak és az egyéb nem fehér kisebbségek) részarányát, a fekete bőrű tanulók részarányának parciális hatása az amerikai szegregációs index értékére ($\partial S_{W,NR}^{USA} / \partial p_{Black}^{USA}$) értelmesen összevethető a roma tanulók részarányának a magyarországi etnikai szegregációs index értékére gyakorolt parciális hatásával ($\partial S_{R,NR}^H / \partial p_{Roma}^H$). Mind a magyar, mind pedig az amerikai egyenlet kontrollváltozókként tartalmazza a megfigyelt földrajzi egység tanulói létszámban mért méretét és az iskolák (Magyarország), illetve az iskolakörzetek (Egyesült államok) átlagos méretét (tanulói létszámát). Mindegyik egyenlet regionális kontrollokat is tartalmaz.

18 A vizsgált nagyvárosi övezetek (*metropolitan area*) méreteloszlása, beiskolázott tanulók számában mérve, a következő: 50 000 tanulónál kevesebb 183, 50 000–100 000 tanuló között 91, 150 000–350 000 tanuló között 39, 350 000 tanulónál több 18 (lásd *Clotfelter*, 1999, 393. o.). A magyarországi városok általános iskolai tanulólétszámban mért méreteloszlása – azon városok esetében, amelyekre nézve számítható volt etnikai szegregációs index – a következő: 1000 tanulónál kevesebb 78, 1000–2000 tanuló között 68, 2000–5000 tanuló között 33, 5000–10 000 tanuló között 9, 10 000–20 000 tanuló között 4, 20 000 tanuló fölött 1 övezet. Az utóbbi Budapest, ahol a tanulók száma: 96 ezer fő.

19 Az általános iskolás tanulói létszám Budapesten a 2005/2006. tanévben, 6 és 8 osztályos gimnáziumban tanuló 5–8. évfolyamosok nélkül 96 000 fő volt.

A roma, illetve fekete bőrű tanulók részarányának hatása az iskolák közötti elkülönülés mértékére meglehetősen hasonló. A roma arány parciális hatása a magyarországi városokban 0,48, az amerikai nagyvárosi övezetekhez jobban hasonlító valamivel nagyobb városok esetében pedig 0,75. Ez nagyjából megfelel annak az értéknek, amit Clotfelter mér a fekete bőrű tanulók arányának parciális hatására (0,67). Összességében megállapíthatjuk, hogy amíg az iskolák közötti etnikai elkülönülés szintje valószínűleg Magyarországon alacsonyabb, mint az Egyesült Államokban, addig *a leghátrányosabb helyzetben levő etnikai kisebbség növekvő részaránya nagyjából hasonló mértékben növeli az iskolák közötti szegregáció mértékét mindkét országban.*

4.10. táblázat: Az iskolák közötti etnikai szegregációt meghatározó összefüggések Magyarországon és az Egyesült Államokban

Független változó	Magyarország 2006		Egyesült Államok 1994
	városok	városok, több mint 1000 általános iskolás tanulóval	nagyvárosi övezetek (metropolitan areas)
	roma/nem roma elkülönülés		fehér/nem fehér elkülönülés
A tanulói összlétszám logaritmusa	0,056 (6,02)**	0,045 (4,79)**	0,074 (11,3)*
Az iskolák átlagos létszámának logaritmusa	-0,057 (1,79)	-0,055 (1,16)	-
Az iskolakörzetek átlagos létszámának logaritmusa	-	-	-0,041 (5,3)*
A roma tanulók aránya (százalék)	0,483 (3,95)**	0,749 (4,23)**	-
A fekete bőrű tanulók aránya (százalék)	-	-	0,667 (10,6)*
A spanyolajkú tanulók aránya (százalék)	-	-	0,089 (2,1)*
A többi, nem fehér bőrű kisebbséghez tartozó tanulók aránya (százalék)	-	-	-0,280 (1,6)
Konstans	0,011 (0,06)	0,078 (0,29)	-0,259 (3,4)*
Esetszám	193	115	331
R^2	0,24	0,33	0,59

Kontrollváltozók: Magyarország: régió kétértékű változói; Egyesült Államok: régió kétértékű változói – Dél, Középnnyugat, Északkelet, Nyugat, határ menti államok. Valamennyi egyenlet becslésekor az érintett területi egységek tanulói létszámának négyzetgyökével volt súlyozva. Zárójelben: robusztus t -értékek.

* 5 százalékon szignifikáns. ** 1 százalékon szignifikáns.

Forrás: Magyarország: *Országos kompetenciamérés*, 2006. Egyesült Államok: *Clotfelter* (1999) 501. o.

5. A DISZKRIMINÁCIÓ MÉRÉSE KÉRDŐÍVES ÉS TESZTMÓDSZEREKKEL

SIK ENDRE & SIMONOVITS BORI

Bevezető

Legáltalánosabb értelemben diszkriminációnak nevezzük az olyan folyamatokat, amelyek során az emberek egy csoportja indokolhatatlan okok miatt hátrányt szenved. Ha egy adott országban létezik diszkriminációellenes szabályozás, akkor a diszkrimináció legegyszerűbben e szabályok semmibevételeként fogható fel.

Annak ellenére, hogy Magyarországon az EU-csatlakozás óta az európai uniós jogszabályok harmonizációjával a hazai jogszabályok – elsősorban az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2004 januárjában életbe lépett törvény¹ – garantálják a kisebbségek egyenlő jogait, valamint az Egyenlő Bánásmód Hatóság (EBH) 2005. februári megalakulása óta a diszkrimináció elszennedői a civil szervezetek mellett kormányzati szervhez is fordulhatnak elégtételért és kártérítésért, a diszkrimináció feltehetően mindennapi gyakorlat.

Tanulmányunkban elsősorban a munkapiacon tapasztalható hátrányos megkülönböztetést vizsgáló hazai kutatások eredményeit tekintjük át. A tanulmány célja a munkapiaci diszkrimináció mértékének meghatározása, pontosabban annak becslésére tett kísérlet különböző módszertani megközelítésekben alapuló kutatások segítségével.

Módszerek

Mivel a munkapiaci diszkrimináció mértékét nem lehet egyetlen számmal jellemezni, sőt olyan módszer sincs, amely önmagában alkalmas lenne a diszkrimináció mértékének megbízható becslésére,² a diszkrimináció mértékének elemzéséhez több, eltérő módszerrel készült kutatás eredményeit használjuk fel.

Az első módszer a diszkrimináció érzékelését vizsgálja. Ennek a megközelítésnek legnagyobb problémája az, hogy három egymástól szét nem választható hatásra (a diszkrimináció elterjedtsége, az ezzel kapcsolatos társadalmi érzékenység, illetve a politikai-jogi intézményrendszer és annak működése) vezethető vissza.

A második módszer az áldozattá válás esélyeit – a lehetséges áldozatok körében vagy reprezentatív lakossági mintán – célzó felmérés. Ennek a megközelítésnek fő korlátja, hogy a kapott válaszokról nem tudhatjuk, hogy általuk alá- vagy fölébecsüljük a diszkrimináció mértékét. Alábecsülhetjük, mert a válaszolók elrejtani igyekeznek az őket ért sérelmeket, vagy fölé, mert a valaha elszenvedett sérülést sosem feledik el, s szívesen emlegetik.

1 A 2004 januárjában hatályba lépett egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXCV. törvényről (Ebtv.) lásd a Közelkép 2. fejezetét.

2 Nem is szólva arról, hogy a munkapiaci diszkrimináció gyakran folytatása (és egyben előzménye) is lehet az iskolai és lakóhelyi diszkriminációnak, amelynek mértékéről értelemszerűen a munkapiaci elemzés mit sem mondhat.

A harmadik a kontrollált kísérlet módszerét alkalmazó diszkrimináció-tesztelés, amivel a legnagyobb baj az, hogy a mégoly tökéletesen megvalósított teszt adatainak általánosíthatósága sem egyszerű.

A munkapiaci diszkrimináció érzékelése

A lehetséges áldozatok – esetünkben a magyarországi romák – körében a megkérdezettek 90 százaléka érzékelt nagyfokú származáson alapuló diszkriminációt, amely a vizsgált 45 – az EU-27-be tartozó országokban átlagosan két – kisebbséghez viszonyítva (az olaszországi észak-afrikaiak után) a második legmagasabb érték (*EU-MIDIS*, 2009a). Ez a kiemelkedően magas érték csak korlátozottan vethető össze a munkapiaci diszkrimináció becslését célzó többi mutatóval, mivel a diszkriminációra érzékeny megkérdezettek válaszai nem csupán a munkapiaci helyzetekre vonatkoznak, hanem a mindennapi élet különféle területein tapasztalható, általános diszkriminációérzetet mutatják.³

A teljes népességet vizsgálva azt találjuk, hogy a magyarok az álláskereső során elszenvedett diszkrimináció feltételezett okaként⁴ az Európai Unió átlagához képest gyakrabban említették a bőrszín (65 százalék a 42 százalékkal szemben: +23 százalék), a kort (67 százalék: +22 százalék), a nemet (29 százalék: +7 százalék), a fogyatékosságot (50 százalék: +9 százalék), a dohányzást (25 százalék: +7 százalék) (*Discrimination in the European Union*, 2008). Ezzel szemben az átlagosnál kisebb arányban említették a nevet, az akcentust, a vallást és a megjelenést (például magasság, súly). Ezek az adatok a munkapiaci diszkrimináció elterjedtségének érzékelését közvetlenül, de korlátozott érvényességgel fejezik ki, mivel csupán a munkapiaci folyamat egy mozzanatára vonatkoznak. Az adatok alapján feltételezhetjük, hogy a bőrszín és a kor szerepe a munkapiaci diszkriminációban nagy lehet, mivel a kor szerinti diszkriminációt a magyarok minden EU-ország lakosainál erősebbnek érzékelik (*Sik–Simonovits*, 2008).

A munkapiaci diszkriminációérzet

A diszkriminációérzet mértékét a lehetséges áldozatok körében a már említett EU-MIDIS-kutatás során vizsgálták. Minden országban előzetes szakértői elemzés alapján választották ki a legvalószínűbb áldozatok csoportját. Hét országban, közöttük Magyarországon a romák körében is vizsgálták a diszkriminációérzet alakulását az elmúlt tizenkét hónapban (*EU-MIDIS*, 2009b). Az álláskereső során a magyar romák harmada érezte úgy, hogy diszkrimináltak, amely (a cseh romákkal együtt) a vizsgált országok legmagasabb értéke (*5.1. ábrát*).

Egy másik kutatás⁵ három Magyarországon élő migráns csoport diszkriminációérzetének mértékét hasonlította össze a budapestiek által tapasztaltakkal, különböző helyzetekben. A három csoport a határon túli magyarok,

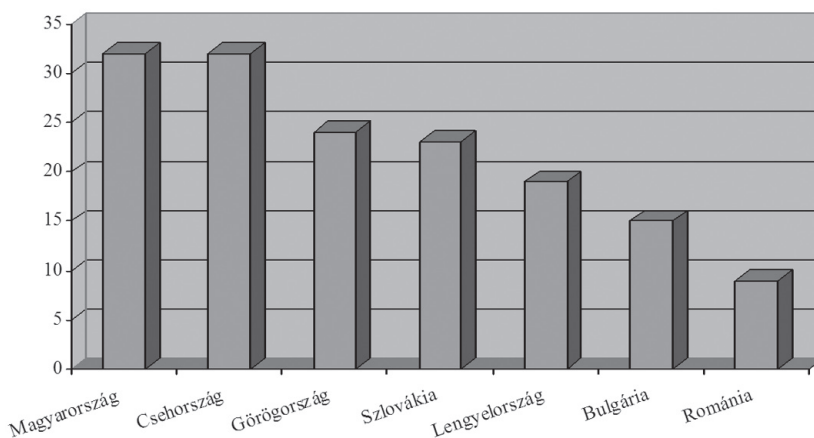
3 2008 nyarán kilenc helyzetben vizsgálták a diszkrimináció előfordulását (lakásvásárlás vagy -bérlet, egészségügy, szolgáltatás, hitel, vásárlás, iskola, vendéglátás, illetve a munkapiac esetében az álláskereső és munkahely) budapesti és miskolci ötszáz fős mintán.

4 A kérdés így hangzott: „Ha két álláskereső közül, akik azonos képzettséggel és gyakorlattal rendelkeznek, hátrányt jelent-e, ha egyikük...”

5 LOCALMULTIDEM <http://www.um.es/localmultidem/>.

akik bármelyik szomszédos országból jöhettek, kínaiak (jöhetnek Tajvanból, de a diaszpórából bárhonnan), valamint a muszlimok, akik zömmel arabok vagy törökök.

5.1. ábra: Az álláskeresés során diszkriminációt érzékelő romák aránya (százalék)



Forrás: EU-MIDIS (2009b).

5.1. táblázat: A diszkriminációérzet mértéke a „helyzet” függvényében a budapestiek (mint kontrollcsoport) és három migráns csoport esetében (százalék)

	Budapestiek	Határon túli magyarok	Kínaiak	Muszlimok
N	600	300	300	300
Munkahelykeresés	14	30	13	47
Munkahely	9	28	32	38
Iskola	6	28	17	12
Egészségügy	2	24	21	15
Bevándorlási hivatal	1	34	27	17
Rendőrség	7	9	26	10
Templom	0	0	4	5
Étterem, bár	7	9	34	20
Utca	5	9	51	21
Szomszédság	2	8	14	9
Bolt	4	5	33	19
Utazási eszköz	3	6	38	27
Kumulált diszkriminációérzet	17	71	88	65

Forrás: Sik (2009).

Az 5.1. táblázatból látható, hogy a migráns lét általában növeli a diszkrimináció érzékelésének mértékét, azonban ez túlérzékenységből is fakadhat. Elképzelhető, hogy még ha figyelembe vennénk ezt, akkor is magasabb értékeket kapnánk, mint a kontrollcsoport (a többségi csoport) esetében. A munkahelyi diszkrimináció értéke mindhárom migráns csoport esetében

sokkal magasabb, mint a kontrollcsoporté (akik maguk is a munkahelyen és a munkahelykeresés során érzékelik magukat leginkább diszkriminálnak). Ugyanez érvényes a munkahelykeresésre is, kivéve a kínaiakat, akik feltehetően azért nem érzékelnek diszkriminációt, mert alig lépnek be a többségi munkapiacra.

A lakosság munkapiaci diszkriminációérzetét mérte a Központi Statisztikai Hivatal munkaerő-felvételének egy kiegészítő vizsgálata is (*KSH*, 2008). A kutatás két munkapiaci helyzetben – álláskereső és elbocsátás vagy leépítés esetében – vizsgálta, hogy származás, iskolai végzettség, egészségi állapot, nem, életkor és családi állapot miatt érezték-e magukat diszkriminálva a 19–64 éves korú megkérdezettek.⁶ A megkérdezettek 16,1 százaléka érzett (legalább egy okból) diszkriminációt az álláskereső, 7,8 százaléka az elbocsátás során. A diszkrimináció leggyakrabban vélt oka⁷ az álláskereső és elbocsátás során egyaránt az életkor (6,4, illetve 2,9 százalék), valamint a családi állapot (4,1, illetve 1,7 százalék) volt. Az álláskereső során a férfiak a diszkrimináltság-érzet okaként az átlagosnál gyakrabban említették a származást, a nők a családi állapotot és az életkort.

A Társaság egy friss, 2009 áprilisában készített kutatása az aktív – 18–62 éves, nem nyugdíjas és nem nappali iskolában tanuló – népesség körében vizsgálta a munkapiaci diszkriminációérzet elterjedtségét. Az adatok értelmezéséhez fontos tudni, hogy mivel a kérdés az elmúlt 12 hónap alatt bekövetkezett álláskeresőkre vagy elbocsátásokra, illetve a munkahelyen belüli tapasztalatokra vonatkozott, ezért a válaszokat a már hónapok óta tartó válság is befolyásolta. Ennek jele, hogy a megkérdezettek 16 százaléka veszítette el állását, s az aktív népesség 28 százaléka keresett állást az előző 12 hónapban.

A munkapiaci diszkriminációt több kérdésből képzett három összevont mutató segítségével mértük (lásd az 5. függelékben *A munkapiaci diszkrimináció mutatói* című részt). Első mutatónk az álláskereső, illetve állásvesztés során érzékelt diszkrimináció aránya az aktív népességben belül (5.2. táblázat). A változót a munkapiaci helyváltoztatás diszkriminációérzetnek nevezzük, kumulált értéke 6 százalék. Külön-külön vizsgálva, az érték nagyobb az álláskereső, kisebb az elbocsátás során (5, illetve 2 százalék).⁸ Másodszor az alkalmazottak esetében vizsgáltuk, hogy tapasztaltak-e diszkriminációt a bérezésben, a beosztásban, illetve a munkakörülményekben. A változót munkahelyi diszkriminációérzetnek nevezzük, értéke 9 százalék. A diszkriminációérzet aránya 6 százalék volt az alacsonyabb jövedelem, 3 százalék az alacsonyabb beosztás és 2 százalék a rosszabb munkakörülmények esetében. Végül az alkalmazottak körében kiszámoltuk az ötféle helyzetben érzékelt diszkrimináció összevont aránymutatóját. A változót teljes munkapiaci diszkriminációérzetnek nevezzük, értéke 11 százalék. Ennek aránya az álláskeresőnél 3 százalék, az állásvesztésnél 1 százalék volt.

6 Mivel a kérdés időtávja nem volt megadva, a válaszadó úgy értelmezte azt, hogy életében valaha volt-e diszkrimináció áldozata.

7 Az iskolai végzettség, az egészségi állapot és az egyéb okok nélkül, mivel ezek alig értelmezhetők a munkapiaci diszkrimináció szempontjából.

8 Az álláskereső során érzékelt diszkrimináció mértéke értelemszerűen azért sokkal alacsonyabb a KSH által mérthez képest, mert a válasz csak az elmúlt egy évre vonatkozott.

5.2. táblázat: A munkapiac legfontosabb csoportjainak diszkriminációérzete (százalék)

	Munkapiaci helyváltoztatás diszkriminációérzet (aktív korúak)		Munkahelyi diszkriminációérzet (alkalmazottak)		Teljes munkapiaci diszkriminációérzet (alkalmazottak)	
	N	arány	N	arány	N	arány
Összesen	603	6	405	9	405	11
Nem						
Férfi	310	5	217	8	217	10
Nő	293	8	188	11	188	12
Szignifikancia (χ^2)	0,128	0,329	0,410			
Korcsoportok						
18–27 év	84	15	X	X	X	X
28–37 év	213	7	141	11	140	13
38–47 év	154	5	114	5	114	6
48–62 év	154	3	110	7	110	8
Szignifikancia (χ^2)	0,002	0,025	0,014			
Iskolai végzettség						
Legfeljebb nyolc osztály	84	13	X	X	X	X
szakmunkásképző	209	6	150	9	149	11
Középfok	202	7	134	11	135	13
Felsőfok	110	2	87	7	88	8
Szignifikancia (χ^2)	0,016	0,662	0,743			
Származás						
Roma	50	12	X	X	X	X
Nem roma	551	6	386	10	386	11
Szignifikancia (χ^2)	0,085	0,194	0,496			
Településtípus						
Budapest	115	4	90	18	90	20
Megyeszékhely	102	9	68	4	68	7
Város	213	6	143	10	142	11
Község	174	7	104	5	105	6
Szignifikancia (χ^2)	0,507	0,007	0,009			
Régió						
Közép-Magyarország	182	6	139	16	139	17
Közép-Dunántúl	71	6	53	9	53	9
Nyugat-Dunántúl	60	3	X	X	X	X
Dél-Dunántúl	56	7	X	X	X	X
Észak-Magyarország	68	6	X	X	X	X
Észak-Alföld	92	9	X	X	X	X
Dél-Alföld	76	7	53	2	53	2
Szignifikancia (χ^2)	0,923	0,031	0,052			

Megjegyzés: A szignifikáns χ^2 -értékek dőlttel szedve, X = alacsony elemszám.

9 Az aktív korú népesség körében a munkapiaci helyváltoztatás során a diszkriminációérzet leggyakoribb oka a kisgyermek (36 százalék), ezt követi a kor

(egyenlő arányban a fiatal és az idős, 14–14 százalék), valamint a roma származás (14 százalék). A munkahelyen belül ezzel szemben a fiatalság a diszkrimináció leggyakoribb oka (44 százalék), másodsorban a női nem (29 százalék).

A munkapiaci diszkriminációérzet összevont mutatóit vizsgálva, a következők állapíthatók meg:⁹

- a nem önmagában nem okoz diszkriminációt;
- a kor hatása meghatározó mind az aktív, mind az alkalmazottak körében: a legfiatalabbak (18–27 év közöttiek) esetében a diszkriminációérzet esélye igen nagy;
- az iskolai végzettség hatása csak az álláskeresés és állásvesztés során jelentős: a legfeljebb nyolc általános iskolát végzettek esélye a diszkrimináció érzékelésére az átlag kétszerese, a felsőfokú végzettségűeké a harmada;
- a roma származás a munkapiacra való bejutás, illetve onnan való kikerülés esetében növeli a diszkriminációérzetet.
- a településtípus ezzel szemben csak az alkalmazottak körében hat, a diszkriminációérzet a budapestiek körében az átlag kétszerese, a megyeszékhelyen és a községekben élők körében alig több mint fele.
- a régió hatása szintén csak az alkalmazottak körében elszenvedett diszkrimináció érzékelése esetében kimutatható. Regionális összevetésben elmondható, hogy a munkahelyi diszkrimináció érzete Közép-Magyarországon az átlagnak majdnem kétszerese, míg Dél-Alföldön és Dél-Dunántúlon csupán annak töredéke.

Két megjegyzést fűzünk az adatok értelmezéséhez. 1. Adataink feltehetően felülbecsülik a diszkrimináció mértékét, hiszen a válság okozta kínálati piacra a munkaadó jobban diszkriminálhat. 2. A diszkrimináció mértéke alulbecsült azokban a kategóriákban, ahol a munkapiacról már korábban kiszorultak vagy oda be sem lépők aránya nagy (lásd az 5.2. táblázat megfelelő soraiban a romák, a fiatalok, az alacsony iskolai végzettségűek alacsony eset-számait), mivel ezek az értékek egy előszelektált – a munkapiacra való belépés előtt már megszűrt – csoportra vonatkoznak.

Három modell segítségével megvizsgáltuk, hogy a diszkriminációérzet mértékét hogyan befolyásolják a munkavállaló tulajdonságai (a függő és független változók leírását lásd az 5. függelék *A munkapiaci diszkriminációérzet modelljei* című részében). Eredményeink azt mutatják, hogy a többi változó kontrollálása után a következő csoportok körében lelhető fel diszkriminációérzet (5.3. táblázat):

- a gazdasági aktivitás hatása jelentős a munkapiaci helyváltoztatás esetében: a munkanélküliek diszkriminációérzete az alkalmazottakhoz viszonyítva nyolcszoros;
- a kor hatása (mint azt az érzékelés korábbi adatai is mutatták) meghatározó mind az aktív, mind az alkalmazottak körében: a legfiatalabbak (18–27 év közöttiek) esetében a munkahelyi diszkriminációérzet a középkorúakhoz (38–47 éves) viszonyítva hétszeres, a teljes munkapiaci diszkrimináció esetében pedig ötszörös;
- az iskolai végzettség, beosztás, a roma származás, a településtípus és a régió hatása nem szignifikáns.

5.3. táblázat: A diszkriminációérzet oka (logisztikus regresszió)

Változó	Munkapiaci helyváltoztatás diszkriminációérzet, aktívak (N = 602)			Munkahelyi diszkriminációérzet, alkalmazottak (N = 399)			Teljes munkapiaci diszkriminációérzet, alkalmazottak (N = 399)		
	Wald-próba	szignifikancia	esélyhányados	Wald-próba	szignifikancia	esélyhányados	Wald-próba	szignifikancia	esélyhányados
Neme: nő/(férfi)	2,610	0,106	1,912	0,398	0,528	1,247	0,481	0,488	1,300
Származás: nem roma/(roma)	0,000	0,991	1,007	0,215	0,643	1,737	0,000	0,998	0,000
Iskolai végzettség (felsőfok)	2,958	0,398		2,607	0,456		1,396	0,706	
- legfeljebb nyolc osztály	2,907	0,088	5,365	2,317	0,128	3,116	0,434	0,510	1,803
- szakmunkásképző	2,031	0,154	3,694	1,614	0,204	2,006	1,246	0,264	1,923
- középfok	2,217	0,136	3,790	1,062	0,303	1,734	1,143	0,285	1,833
Korcsoport (38-47 év között)	7,762	0,051		12,167	0,007		7,785	0,051	
- 18-27 év	3,193	0,074	2,700	10,802	0,001	7,009	7,277	0,007	5,502
- 28-37 év	1,987	0,159	2,104	2,818	0,093	2,243	1,659	0,198	1,946
- 48-62 év	0,593	0,441	0,598	0,511	0,475	1,475	0,609	0,435	1,564
Település típus (község)	4,410	0,220		4,276	0,233		5,134	0,162	
- Budapest	0,798	0,372	0,513	3,624	0,057	3,800	2,981	0,084	3,595
- megyeszékhely	2,561	0,110	2,501	0,089	0,766	1,236	0,271	0,603	0,648
- város	0,029	0,864	0,920	3,047	0,081	2,685	3,225	0,073	3,032
Régió (Dél-Alföld)	6,993	0,321		4,573	0,600		6,574	0,362	
- Közép-Magyarország	2,716	0,099	3,495	2,536	0,111	7,036	2,179	0,140	6,076
- Közép-Dunántúl	0,426	0,514	0,587	2,341	0,126	6,952	3,306	0,069	10,419
- Nyugat-Dunántúl	0,268	0,605	0,604	1,261	0,261	4,276	0,776	0,378	3,291
- Dél-Dunántúl	0,051	0,821	0,837	1,009	0,315	3,755	0,002	0,968	0,936
- Észak-Magyarország	0,331	0,565	0,632	0,570	0,450	2,787	0,558	0,455	2,764
- Észak-Alföld	0,032	0,858	1,129	2,759	0,097	7,548	1,869	0,172	5,516
Dolgozik (alkalmazott)	23,967	0,000		-	-	-	-	-	-
- önálló, vállalkozó, saját vállalkozásában dolgozik	0,000	0,997	0,000	-	-	-	-	-	-
- alkalmi munka megbízások	3,229	0,072	4,682	-	-	-	-	-	-
- munkanélküli	21,311	0,000	8,470	-	-	-	-	-	-
- gyēs, gyed, gyet	0,041	0,840	0,842	-	-	-	-	-	-
Dolgozik (más helyen)	-	-	-	0,015	0,993		0,610	0,737	
- köztisztviselő, közalkalmazott	-	-	-	0,002	0,965	1,026	0,027	0,869	1,102
- állami, önkormányzati vállalat alkalmazottja	-	-	-	0,015	0,904	1,058	0,508	0,476	0,672
Konstans	19,209	0,000	0,003	13,730	0,000	0,002	0,000	0,998	0,000

Megjegyzés: A szignifikáns (a Wald-próba szignifikanciája 0,05-nél kisebb) értékek dőltten szedve; zárójelben a referenciakategóriák.

Kíváncsiak voltunk arra is, hogy a jövedelmet vizsgáló regressziós modellekben alkalmazott változók kontrollálása után a munkapiaci diszkrimináció érzékelése csökkenti-e a jövedelmet (5.4. táblázat). A modellek szépen mutatják a várt kontrollhatásokat, a férfiak jövedelme a nőkénel magasabb, illetve az alacsony iskolai végzettség, a roma származás, a munkanélküliség és a gyēs¹⁰ szignifikánsan csökkenti a jövedelmet. A diszkriminációérzet hatása

10 A gazdasági aktivitás hatását csak a munkapiaci helyváltoztatás modellje esetében tudtuk vizsgálni, mivel a másik két modell elemzési köre csupán az alkalmazottakra terjedt ki.

nem mutatható ki, azaz az, hogy valaki korábban hátrányos megkülönböztetést tapasztalt akár az álláskeresés, állásvesztés során, akár a munkahelyén, nem csökkenti szignifikánsan a megkérdezettek jövedelmét.

5.4. táblázat: A jövedelemkülönbség oka az aktív népesség és az alkalmazottak körében, legkisebb négyzetes becslés

	Aktívak			Alkalmazottak					
	munkapiaci helyváltoztatás diszkriminációérzete			munkahelyi diszkriminációérzet			teljes munkapiaci diszkriminációérzet		
	β	t	szignifi- kancia	β	t	szignifi- kancia	β	t	szignifi- kancia
Nem (férfi = 1, nő = 0)	0,169	4,712	0,000	0,260	5,310	0,000	0,259	5,303	0,000
Kor	0,224	0,873	0,383	-0,131	-0,344	0,731	-0,188	-0,493	0,622
Kor ²	-0,169	-0,662	0,508	0,206	0,544	0,587	0,259	0,680	0,497
Roma (roma = 1, nem roma = 0)	-0,031	-0,869	0,385	-0,109	-2,249	0,025	-0,109	-2,245	0,025
Legfeljebb nyolc általános	-0,364	-7,668	0,000	-0,355	-6,304	0,000	-0,350	-6,216	0,000
Szakmunkás	-0,478	-9,735	0,000	-0,557	-8,447	0,000	-0,555	-8,429	0,000
Középfokú	-0,358	-7,630	0,000	-0,406	-6,362	0,000	-0,405	-6,354	0,000
Budapest	0,051	1,254	0,210	0,101	1,701	0,090	0,108	1,813	0,071
Megyeszékhely	-0,008	-0,203	0,839	0,001	0,023	0,981	0,003	0,046	0,963
Város	-0,017	-0,421	0,674	0,007	0,111	0,912	0,010	0,175	0,861
Önálló	0,080	2,323	0,021	-	-	-	-	-	-
Munkanélküli	-0,392	-10,210	0,000	-	-	-	-	-	-
Gyes	-0,139	-3,876	0,000	-	-	-	-	-	-
Diszkrimináció (érte = 1, nem érte = 0)	-0,021	-0,608	0,544	-0,041	-0,819	0,413	-0,069	-1,381	0,168
Konstans		3,953	0,000		3,572	0,000		3,715	0,000
R ²	0,457	0,270	0,273						

Megjegyzés: A szignifikáns értékek (a t -próbához tartozó szignifikancia értéke 0,05 alatt van) dőlt számokkal szerepelnek, referenciakategóriák: felsőfokú végzettség, község; alkalmazottak.

A KSH vizsgálata esetében talált hibás megoldásoktól (az időtáv „végtelenségétől” és a védett tulajdonságok rosszul definiált listájától) eltekintve a diszkriminációérzékelésen alapuló megközelítés feltehetően túlbecsli a diszkrimináció mértékét, ha feltételezzük, hogy a túlértékeltség hatása erősebb lehet, mint az elhallgatás vágyaé.

Diszkriminációtesztelés a munkapiac veszélyeztetett csoportjai körében

A diszkriminációtesztelés lényege, hogy mindennapi „valóságos” helyzetekben tesztelők segítségével vizsgáljuk a szereplők viselkedését. Mivel a „valóság” túl sok folyamatot foglal magában ahhoz, hogy a diszkriminációs viselkedést megbízhatóan azonosítani tudjuk, ezért kontrolláljuk a helyzet és a tesztelő legfontosabb tulajdonságait. Ezzel olyan kísérleti elrendezés jön létre, amely-

ben a tesztpárok – a megfigyelés célja szempontjából – lényeges tulajdonságai megegyeznek, az egyetlen eltérés köztük a tesztelendő védett tulajdonság.¹¹

A legfrissebb diszkriminációtesztelés adatai a Nemzeti és Etnikai Kisebbségi Jogvédő Iroda (NEKI) 2009. február és május között végzett kutatásából származnak.¹² A kutatás során monitoroztuk az álláshirdetésekből előforduló diszkriminatív és tisztességes tartalmakat, valamint telefonon teszteltünk 68 budapesti és Szabolcs-Szatmár megyei hirdetést. Sikeresnek azokat a teszteléseket tekintettük, amelyekben a hirdetés aktuális volt, a telefont felvevő személy kompetens volt a feltett kérdések megválaszolásában, mind a három – egy kontroll és a két védett tulajdonsággal rendelkező – tesztelő beszélt a munkáltatóval, vagy annak képviselőjével, és a kontroll- és a védett tulajdonságra vonatkozóan egyaránt rendelkezünk információval a tesztelés kimenetelével kapcsolatban.

A tesztelés során a korábbi Tárki által végzett kutatásokhoz (és a más országokban végzett munkapiaci tesztelések zöméhez) hasonlóan a speciális végzettséget nem igénylő munkákat teszteltünk.¹³ A telefonos tesztelés során négy munkapiaci védett tulajdonság – társadalmi nem (férfi), etnikum (roma származás), családi helyzet (kisgyermekesek), valamint a kor (45–54 évesek) – okozta diszkrimináció esélyét teszteltük. A tesztelendő tulajdonságok kombinációit (roma férfi, roma nő, kisgyermekes nő, középkorú nő és középkorú férfi) és a kontrollcsoportot (nem roma nő) jól felkészített tesztelők jelenítették meg az állásinterjúk során. A tesztelendő hirdetéseket az adott napi elektronikus és nyomtatott sajtóból választottuk ki.

A kutatásban szereplő munkakörök összetételét meghatározta a kiválasztott újságokban az adatfelvétel idején megjelent hirdetések száma. A felhívott hirdetések egyharmadában bolti eladót, majdnem egyötödében pultos-felhasználót, 10 százalékában biztonsági és vagyonőrt, 7–7 százalékban telemarketinges és üzletkötőt, 6 százalékában virágkötőt és 5 százalékában irodai asszisztentst és titkárnőt kerestek.¹⁴

A kutatás kulcskérdése a diszkrimináció mértékének meghatározása. Ez a mi esetünkben azt jelenti, hogy az összehasonlítás elemzési egysége a hirdetések által megjelenített munkahely. Vagyis azt vizsgáljuk, hogy a telefonon felhívott hirdető a tesztelést végző jelentkezők közül kiket (vagyis milyen védett tulajdonságú jelentkezőket) utasítottak el, s kiket nem. A nettó diszkriminációs mutató értelmezéséből egyértelműen kiderül, hogy az adott foglalkozások esetében idősnek és férfinak lenni jelent hátrányt (5.5. táblázat).

Az adatok értelmezésekor hangsúlyoznunk kell, hogy a diszkrimináció itt mért értéke csak a munkapiac egy szegmensére, továbbá az álláskereső első és nem személyes kapcsolatot feltételező – tehát az alkalmazáshoz vezető út elejét jelentő – fázisára vonatkozik, tehát ez az eredmény nem általánosítható sem a teljes munkapiacra, sem az álláskereső teljes menetére. E korlátok között azonban kijelenthető, hogy az általunk vizsgált foglalkozások esetében keresettebbek a nők, mint a férfiak, valamint a fiatalabbak, mint az idősebbek.

11 A módszerről lásd még Sik–Simonovits (2006), illetve a korábban végzett diszkriminációtesztelések módszertani leírását (Otlakán, 2007a 2007b, Pálosi–Sik–Simonovits, 2007, Sik–Simonovits, 2008).

12 A Civil szervezetek és az antidiszkriminációs törvény végrehajtása, 2006/018-176.03.01/Makro program támogatója a Nemzeti Fejlesztési Ügynökség. A projekt címe: A munkapiaci diszkrimináció megjelenési formáinak feltárása álláshirdetések monitorozása, tesztelés és közérdekű igényérvényesítés útján, a fair álláshirdetés és munkaerő-felvétel gyakorlatának kialakítása.

13 Bolti eladó, pénztáros, titkárnő, irodai asszisztens, portás, karbantartó, pultos/felhasználó, raktáros, karbantartó, telemarketinges, ügyintéző, üzletkötő, virágkötő, mezőgazdasági munkás, építőipari munkás, biztonsági és vagyonőr, varró és vasaló(nő).

14 A 2006. évi Tárki-adatfelvétel során a telefonos elérhetőséggel rendelkező álláshirdetések legnagyobb arányban a következő munkaköröket tartalmazták: üzletkötő (27 százalék), a bolti eladó (15 százalék), pultos felhasználó (17 százalék), telemarketinges (18 százalék). Emellett ügyintéző (8 százalék) titkárnő (5 százalék), irodai asszisztens (2 százalék), raktáros (3 százalék), karbantartó (2 százalék) valamint pénztáros (2 százalék) állásokat tesztelték.

bek. A 2006. évi diszkriminációtesztelés eredményeinek (*Sik-Simonovits*, 2008) némileg ellentmond, hogy a romákkal szemben nem mutatható ki jelentős diszkrimináció az álláskeresés e fázisában.

5.5. táblázat: A diszkrimináció mértéke nem, származás, kor és kisgyermekes életciklus szerint

	Sikeres tesztek (párosítások száma) (1)	Nincs diszkrimináció (2)	Diszkrimináció kisebbséggel szemben (3)	Diszkrimináció többséggel szemben (4)	Nettó diszkrimináció (százalék) (5)
Férfi-nő	54	31	16	7	17
Roma-nem roma	46	31	8	7	2
Középkorú-fiatal	43	25	13	5	19
Kisgyermekes-nincs kisgyermek	23	18	2	3	-4 %

(1) Ahol mind a három (két védett tulajdonságú és a kontrolltesztelő nő) tesztelőre vonatkozóan van információ a tesztelés kimeneteléről és legalább egy tesztelőt a háromból nem utasítottak el.

(2) Azonos módon (vagy egyaránt elutasították vagy egyaránt pozitívan fogadták, azaz személyes találkozóra hívták, visszahívást ígértek, illetve önéletrajzot kértek) viszonyultak a védett tulajdonsággal rendelkező, illetve a kontrolltesztelőhöz.

(3) Csak a férfi, a roma, a középkorú, illetve a kisgyermeket nevelő tesztelőt utasították el.

(4) Csak a női, a nem roma, a fiatal, illetve a kisgyermeket nem nevelő tesztelőt utasították el.

(5) Számítása: [(diszkrimináció a kisebbséggel szemben) – (diszkrimináció a többséggel szemben)]/(sikeres teszt) × 100.

Ezután azt vizsgáljuk, miként hatnak a munkavállalók állásszerzési esélyeire a munkavállaló védett tulajdonságainak különféle kombinációi.¹⁵ Az 5.6. táblázat szerint a személyes találkozó lehetőségével legnagyobb arányban a nem roma, a roma, valamint a kisgyermekes nőket kecsegtették, míg visszahívást, illetve önéletrajzot legnagyobb arányban a 45 év feletti nőktől, illetve a roma férfiktól kértek. Az elutasítás értéke egyetlen esetben kiemelkedően magas, az átlag majdnem duplája, a 45 éven felüli férfiak esetében.

5.6. táblázat: A beszélgetés kimenetele az álláskereső tulajdonságai szerint (százalék)

	Személyes találkozó	Visszahívás, önéletrajz, adatbázis	Elutasították	Összesen
Nem roma nő (N = 68)	61	18	21	100
Roma nő (N = 26)	62	15	23	100
Roma férfi (N = 25)	44	32	24	100
Kisgyermekes nő (N = 23)	57	26	17	100
45 éven felüli nő (N = 21)	52	33	14	100
45 éven felüli férfi (N = 25)	38	15	46	100
Összesen (N = 188)	54	22	24	100

Szignifikancia (χ^2) = 0,195.

¹⁵ Ebben a megközelítésben eltekintünk a szituáció kontrolljától, vagyis nem helyzetként vetjük össze a védett tulajdonsággal rendelkező és a kontrolltesztelő elutasításának esélyét.

Ha megkülönböztetjük a diszkriminatív viselkedés nyílt és látens formáit, a kép sokkal differenciáltabb (5.7. táblázat). Nyílt elutasításnak azt tekintetük, amikor a munkaadó egyértelműen megmondta, hogy az elutasítás oka a szóban forgó tulajdonság (lásd az 5. függelékben mellékelt kérdőív-részlet 18. kérdését.). Rejtett elutasításnak pedig azt, amikor a munkáltató nem a védett tulajdonságra hivatkozva utasította el a jelentkezőt, hanem attól független okot nevezett meg, vagy konkrét okot ugyan nem nevezett meg, de megváltozott a viselkedése: például a hanghordozása, hangneme, beszédstílusa vagy sóhajtott, illetve szünetet tartott válasza előtt (lásd az 5. függelékben mellékelt kérdőív-részlet 16. és 18. kérdéseit). Rejtett elutasítást a kisgyermekes női tesztelők egyáltalán nem tapasztaltak, a többi különböző tulajdonságú tesztelő esetében pedig ez az arány nem mutatott lényeges eltéréseket. A nyílt elutasítás aránya a 45 éven felüli férfiak esetében volt igen magas, az átlag csaknem háromszorosa. Ez némileg ellentmond a 2006. évi eredményeknek, ennek során a munkapiac hasonló területein vizsgáltuk származási és nemi összehasonlításban az álláskereső elhelyezkedési kilátásait, és az adatok szerint a nyílt elutasítás a roma férfiak esetében volt a legmagasabb, az átlagos másfélszerese, míg a rejtett elutasítás a roma nőkkel szemben volt a legjellemzőbb (5.8. táblázat).

5.7. táblázat: A beszélgetés kimenetele az álláskereső tulajdonságai szerint, 2009-ben (százalék)

	Személyes találkozó	Visszahívás/ önéletrajzot kérnek	Rejtett elutasítás	Nyílt elutasítás	Összesen
Nem roma nő (N = 68)	61	18	15	6	100
Roma nő (N = 26)	62	15	15	8	100
Roma férfi (N = 25)	44	32	16	8	100
Kisgyermekes nő (N = 23)	57	26	0	17	100
45 éven felüli nő (N = 21)	52	33	10	5	100
45 éven felüli férfi (N = 25)	38	15	12	35	100
Összesen (N = 188)	54	22	12	12	100

Szignifikancia (χ^2) = 0,036.

5.8. táblázat: A beszélgetés kimenetele az álláskereső származási-nemi csoportja szerint, 2006-ban (százalék)

	Személyes találkozó	Visszahívás/ önéletrajzot kérnek	Rejtett elutasítás	Nyílt elutasítás	Összesen
Roma férfi (N = 88)	59	9	14	18	100
Nem roma férfi (N = 88)	65	10	11	14	100
Roma nő (N = 88)	57	11	21	11	100
Nem roma nő (N = 87)	69	9	16	6	100
Összesen (N = 351)	62	10	15	12	100

Forrás: Otlakán és szerzőtársai, 2006.

A 2009. évi kutatás legfontosabb tanulsága, hogy a munkapiac általunk vizsgált szegmensében keresettebbek a nők, mint a férfiak, illetve a fiatalabbak, mint az idősebbek, valamint hogy a nyílt elutasítás leginkább a középkorú férfiak munkapiaci kilátásait nehezítik meg.

Az ismétlés veszélyét vállalva, felhívjuk a figyelmet arra, hogy – mint az a diszkriminációtesztelés módszerének mégoly kifinomult formái esetében is elkerülhetetlen – eredményeink időben, térben és a munkapiaci folyamat egészéhez képest sem általánosíthatók. A férfiak nőkhöz képest rosszabb esélye az állásszerzésre tény, de ennek alapján azt a következtetést levonni, hogy a férfiakat diszkriminálják a mai magyar munkapiacra annyira igaz, mint a romák esetében az alacsony aktivitási arányt úgy értékelni, hogy a romák beszorítják a nem romákat a munkapiacra. Másként, kvalitatív és kvantitatív felmérések adataira, illetve a nemek közötti bérkülönbségek elemzéseire utalva, a férfakkal szembeni munkapiaci diszkriminációról csak oly módon beszélhetünk, hogy a nők kiszorítják szegény férfiakat az alacsony jövedelmű, előrejutást alig jelentő munkapiaci szegmensből. Márpedig ez a megfogalmazás aligha felel meg a diszkrimináció tanulmány elején vázolt definíciójának, amely szerint a diszkriminált csoportnak hátrányt kell elszenvednie.

Következtetések

A bemutatott nemzetközi összehasonlító vizsgálatok egyértelmű tanulsága, hogy Magyarországon a roma származás és a migráns lét jelentősen növeli a diszkrimináció érzékelésének mértékét a munkapiacra, az oktatásban és a különböző szolgáltatásokhoz való hozzáférés esetében (például egészségügy, vendéglátás, banki hitelfelvétel). Leszűkítve a diszkrimináció érzetének vizsgálatát a munkapiac területére, a Tárki- és a KSH-kutatások egybehangzó tanulsága az életkor, elsősorban a fiatalság hátrányként való megélése mind az álláskeresés során, mind a munkahelyi viszonyokban. A Tárki kutatási eredményei alapján a legfiatalabbak (18–27 év közöttiek) esetében a munkahelyi diszkrimináció érzete a középkorúakhoz (38 és 47 év közöttiek) viszonyítva hétszeres, a teljes munkapiaci diszkrimináció esetében pedig ötszörös volt. A KSH adataiból kiderült továbbá, hogy a férfiak a származást, a nők pedig családi állapotot említették az átlagnál gyakrabban a hátrányos megkülönböztetés elsődleges okaként. A Tárki eredményei pedig arra engednek következtetni, hogy a roma származás és az iskolai végzettség a munkapiacra való bejutás, illetve onnan való kikerülés esetében növelte csak a diszkriminációérzetet.

Az álláskeresés első fázisában a munkapiac egy meghatározott szegmensében vizsgáltuk a munkáltatói attitűdöket. A kutatás legfontosabb tanulsága, hogy az általunk vizsgált állások többségét erőteljes nemi szegmentáltság jellemzi: sokkal nagyobb az igény a női pultosokra, pincérekre, pénztárosokra, bolti eladókra, varrónőkre és virágkötőkre, telemarketingesekre és ügynökök-

re, mint e szakmákban a férfiakra; valamint hogy a telefonos álláskereső átlunk tesztelt területein keresettebbek a fiatalabbak, mint az idősebbek.

Megkülönböztetve az elutasítás nyílt és rejtett formáit, megállapítottuk, hogy míg a nyílt elutasítás leginkább a középkorú férfiak munkapiaci kilátásait nehezítette meg, a rejtett elutasítás a különböző tulajdonságú tesztelők esetében nem mutatott lényeges eltéréseket, kivéve a kisgyermekes nők esetében, akik egyáltalán nem tapasztalták az elutasítás ezen formáját. A tesztelésből származó adatok értelmezésekor azonban fontos tudatában lennünk, hogy a diszkrimináció itt mért jellemzői csak a munkapiac egy szegmensére, az alkalmazáshoz vezető út első fázisára vonatkozik, tehát ez az eredmény nem általánosítható sem a teljes munkapiacra, sem az álláskereső teljes menetére.

5. FÜGGELÉK

A munkapiaci diszkrimináció mutatói

F5.1. táblázat: A három diszkriminációérzet-változó érvényességi köre és összetétele, 18–62 év

	1. Munkapiaci helyváltoztatás	2. Munkahelyi	3. Teljes munkapiaci
	diszkriminációérzet-változó		
	aktívak	alkalmazottak	alkalmazottak)
1. Álláskereső során érte-e diszkrimináció?	X		X
2. Elvesztette-e állását diszkrimináció miatt?	X		X
3. Alacsonyabb-e a jövedelme azonos munkakörben dolgozó kollégáinál?		X	X
4. Alacsonyabb beosztásban dolgozik-e, mint az azonos képzettséggel rendelkező kollégái?		X	X
5. Rosszabbak-e munkakörülményei, mint a munkatársainak?		X	X

A munkapiaci diszkriminációérzet modelljei

1. *Munkapiaci helyváltoztatás diszkriminációérzet*: a modell függő változója az aktív népességre kiszámított álláskereső, illetve állásvesztés során érzékelt diszkrimináció kétértékű mutatója (0, 1);
2. *Munkahelyi diszkriminációérzet*: a modell függő változója az alkalmazottakra kiszámított *munkahelyi diszkriminációérzet* kétértékű mutatója (0, 1);
3. *Teljes munkapiaci diszkriminációérzet*: a modell függő változója az alkalmazottakra kiszámított teljes munkapiaci diszkriminációérzet kétértékű mutatója (0,1);

F5.2. táblázat: A munkapiaci diszkriminációérzetet mérő regressziós modellek magyarázó változói és értékei, zárójelben a referenciakategóriákkal

Változó	Értékek	Alkalmazhatósági kör	Mely modellekbe vonható be?
Nem	1. (férfi) 0. nő	aktív korúak	1., 2., 3.
Korcsoportok	1. 18–27 év 2. 28–37 év 3. 48–62 év (38–47 év)	aktív korúak	1., 2., 3.
Iskolai végzettség	1. legfeljebb 8 általános iskola 2. szakk munkásképző 3. középfok 4. (felsőfok)	aktív korúak	1., 2., 3.
Származás	1. (roma) 0. nem roma		
Településtípus	1. Budapest 2. Megyeszékhely 3. Város 4. (község)	aktív korúak	1., 2., 3.
Régió	1. Közép-Magyarország 2. Közép-Dunántúl 3. Nyugat-Dunántúl 4. Dél-Dunántúl 5. Észak-Magyarország 6. Észak-Alföld (Dél-Alföld)	aktív korúak	1., 2., 3.
Dolgozik	1. köztisztviselő/közalkalmazott, 2. állami/önkormányzati vállalat alkalmazottja 3. (más helyen dolgozik)	dolgozók	2., 3.
Gazdasági aktivitás	1. (alkalmazott) 2. önálló/vállalkozó 3. alkalmi munka, megbízások 4. szülési szabadság, gyeden, gyesen, gyeten van 5. munkanélküli	aktív korúak	1.

Kérdőív-részlet

(telefonos tesztelés, 2009 – Nemzeti és Etnikai Kisebbségi Jogvédő Iroda)

15. Hogyan reagált a munkáltató vagy annak képviselője az adott tulajdonságra (roma származásra/a fogyatékosagra, korra, gyerekre?)

- 1 - (inkább) nem probléma
- 2 - (inkább) probléma
- 3 - nem beazonosítható

16. A reagálás során mit mondott vagy milyen más módon jelezte véleményét? Ha bármit mondott, írd le először, majd kódold a reakcióját!

.....

- 1 - visszakérdezett: miért lenne probléma? TÖBB VÁLASZ LEHET!
- 2 - sóhajtott
- 3 - szünetet tartott
- 4 - megváltozott a hangja, hangneme, beszédstílusa
- 5 - letette a telefont
- 6 - egyéb éspedig:

17. Mi volt a beszélgetés kimenetele?

TÖBB VÁLASZ LEHET!

- 1 - elutasítottak
- 2 - személyes találkozóra hívtak
- 3 - állást ajánlottak
- 4 - visszahívást kértek
- 5 - önéletrajzot kértek
- 6 - adatbázisba rögzítették/rögzítik az adataidat
- 7 - egyéb, éspedig:

HA ELUTASÍTOTTAK

18. Az elutasítást megindokolták-e?

- NEM
- 1 - Nem volt egyértelmű indok
 - 2 - Indok nélkül elköszöntek
 - 3 - Indok, illetve köszönés nélkül letették a telefont
 - 4 - Egyéb:

IGEN

- 5 - Már betelt az állás
- 6 - jelenleg nincs felvétel, érdeklődjön később
- 7 - a jelentkező valamely tulajdonsága, hiányossága miatt

Mi volt ez?

TÖBB VÁLASZ LEHET!

- 01 - Végzettségbeli hiányosság:
- 02 - Gyakorlat hiánya:
- 03 - Nyelvtudás hiánya:
- 04 - Számítógépes ismeretek hiánya:
- 05 - Szükséges papírok hiánya:
- 06 - Származás
- 07 - Életkor
- 08 - Családi állapot
- 09 - Gyermekkel kapcsolatban
- 10 - Gyermekvállalási tervekkel kapcsolatban
- 11 - Lakóhely
- 12 - Dohányzási szokások
- 13 - Nem

6. ROMA FOGLALKOZTATÁS AZ EZREDFORDULÓN. SZÁMÍTÁSOK A 2003. ÉVI ORSZÁGOSAN REPREZENTATÍV ROMAFELVÉTEL ADATAIN

KERTESI GÁBOR

A rendszerváltás öt évében a roma népesség foglalkoztatása drámai módon összeomlott. 1993-ra a rendszerváltás előtt foglalkoztatottak fele elveszítette az állását, és kevés jel utalt akkoriban arra, hogy a munkapiacról kiszorult, illetve az újonnan piacra lépő generációk képesek lennének ezen a helyzeten változtatni. Noha az átmenet régen véget ért, a foglalkoztatás azóta végbe ment szerkezeti átrendeződése nem kedvezett az alacsonyabb iskolázottságú népességnek: az iskolázatlan – általános iskolánál magasabb végzettséggel nem rendelkező – munkaerő foglalkoztatási aránya azóta jelentős mértékben visszaesett. Vajon sikerült-e e mind meredekebbé váló lejtőn a hazai roma népességnek megkapaszkodnia? Ez a tanulmány azt igyekszik a 2003. évi országosan reprezentatív romafelvétel adataira¹ támaszkodva megvizsgálni, hogy történt-e valami érdemleges változás a kilencvenes évek eleje óta a hazai roma népesség foglalkoztatási helyzetében. Az ezredvégre stabilizálódott magyar munkapiacra milyen állapot rögzült a romák számára? Hogyan fest a helyzetük a velük összehasonlítható képzettségű átlagos magyar dolgozók helyzetéhez képest?

Tanulmányunk középpontjában a 15–49 éves korosztály áll. Az 1993. évi vizsgálat retrospektív munkatörténeti adatait és a 2003. évi felvétel keresztmetszeti adatait összerakva próbáljuk a rendelkezésre álló rendkívül töredékes információkból megrajzolni az ezredforduló utáni helyzet megbízhatónak tűnő képét.

Az alacsony szintű foglalkoztatás állandósulása

A foglalkoztatás leépüléséről tanúskodó legalapvetőbb adatokat a *6.1. táblázatban* foglaltuk össze. Az ismert összefüggések szerint a romák foglalkoztatásának eróziója már a rendszerváltás előtti fél évtizedben megkezdődött: 1984 és 1989 között nem kevesebb, mint 10 százalékkal csökkent a 15–49 éves romák körében a munkával rendelkezők aránya. A rendszerváltás drámai évei alatt ezt viharos sebességű állásvesztési hullám követte. Az állásban levők több mint 35 százaléka (férfiak 45, a nők 30 százaléka) kiszorult a foglalkoztatásból. Hogy pontosan mi történt 1993 és 2003 között, azt nem tudhatjuk. Az azonban bizonyos, hogy az ezredforduló körüli évekre nemigen módosultak az 1993 körüli években kialakult rendkívül alacsony foglalkozási arányok. 2003-ban nagyjából ugyanolyan százalékban rendelkeztek a roma munkavállalók munkával, mint tíz évvel korábban.

¹ Ennél frissebb országosan reprezentatív adatok a hazai roma népességről nem állnak rendelkezésre.

6.1. táblázat: A foglalkoztatottak százalékos aránya a 15–49 éves romák körében 1984 és 2003 között

Év	Férfiak	Nők	Együtt
1984	95	61	77
1989	85	53	67
1993	39	23	31
2003	38	20	29

Megjegyzés: A referenciacsoportok nem tartalmazzák a nappali tagozatos tanulókat és a nyugdíjasokat.

Forrás: 1993. és 2003. évi reprezentatív romafelvétel.

A történet jól ismert része az is, hogy a korai nyugdíjazás – lásd 6.2. *táblázat* – lényeges eleme volt a roma foglalkoztatás leépülésének (Kertesi, 2000, 425–428. o.). A rendszerváltás idején, illetve a rendszerváltást megelőző években a romák körében a korai nyugdíjazás gyakorlata hihetetlen méreteket öltött. Ennek jeleit láthatjuk a 6.2. *táblázat* 1993. évi adatait rögzítő oszlopában. Ez a trend nem fordult meg az ezredforduló idejére sem. Noha a 45–49 éves generáció egyharmados arányt is meghaladó korai nyugdíjazottsága jelentősen enyhült (különösen a férfiaknál), cserébe viszont a nyugdíjazottak aránya megnőtt néhány fiatalabb (és népesebb) korcsoportban. A két hatás egyenlegeként a 15–49 éves kohorszban szinte semmi sem változott 1993 és 2003 között. A korai nyugdíjazás mértéke is stabilizálódott: a férfiak körében továbbra is nagyjából 9, a nők körében pedig nagyjából 8 százalék körül alakult azon nyugdíjkorhatár alatti személyeknek az aránya, akik nyugdíjban vannak. A továbbiakban a korai nyugdíjazás problémáját kizárjuk az elemzésből, és figyelmünket a 15–49 éves korcsoport nyugdíjasokat nem tartalmazó részének foglalkoztatási helyzetére összpontosítjuk.

6.2. táblázat: A nyugdíjazottak százalékos aránya a nem nyugdíjas korú (15–49 éves) roma népesség körében 1993-ban és 2003-ban

Korcsoport (éves)	Férfiak			Nők		
	1993	2003	(2003) – (1993)	1993	2003	(2003) – (1993)
15–19	1,4	0,9	–0,5	0,8	0,0	–0,8
20–24	3,3	2,2	–1,1	1,3	3,9	+2,6
25–29	3,2	4,7	+1,5	2,5	4,7	+2,2
30–34	8,5	7,7	–0,8	7,5	5,0	–2,5
35–39	10,3	9,6	–0,7	13,3	5,3	–8,0
40–44	16,9	17,6	+0,7	18,4	12,9	–5,5
45–49	35,3	26,7	–8,6	35,4	29,2	–6,2
15–49	8,7	9,3	+ 0,6	8,7	7,9	–1,2

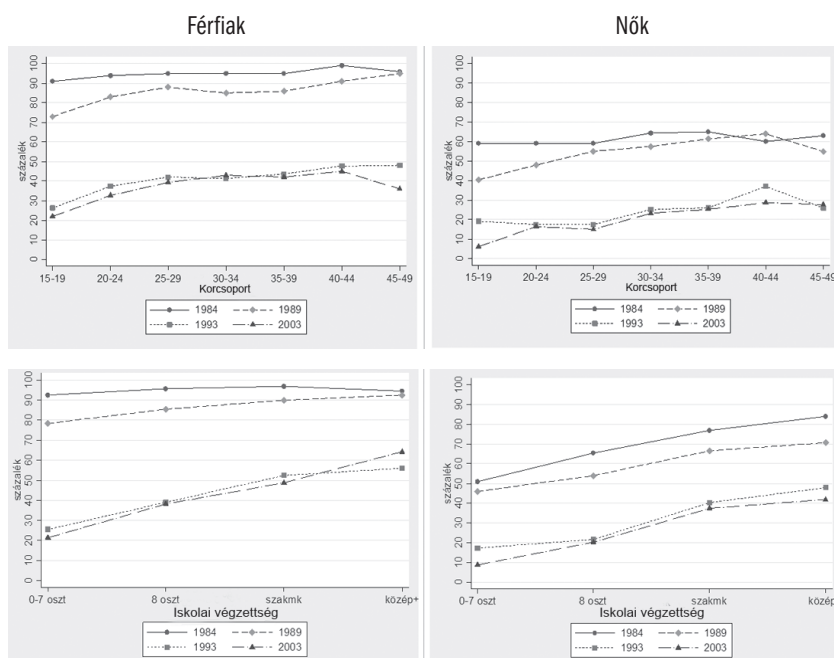
Megjegyzés: A referenciacsoportok nem tartalmazzák a nappali tagozatos tanulókat.

Forrás: 1993. és 2003. évi reprezentatív romafelvétel.

Nem sok változást tapasztalunk akkor sem, ha korcsoport és iskolai végzettség szerint vesszük szemügyre a problémát (6.1. *ábra*). A nagy változásra 1989 és

1993 között került sor, azóta pedig mintha megállt volna az idő. Megfigyelhető még az iskolai végzettségtől függő foglalkoztatási gradiens meredekebbé válása (mindenekelőtt a férfiak körében). A romák itt egyértelműen az országos trendet követik: egy szakadék nyílt meg náluk is az iskolázatlan és az iskolázottabb dolgozók foglalkoztatási esélyei között.

6.1. ábra: A foglalkoztatottak százalékos aránya a romák körében korcsoport és iskolai végzettség szerint, 1984, 1989, 1993, 2003



Megjegyzés: A referenciacsoportok nem tartalmazzák a nappali tagozatos tanulókat és a nyugdíjasokat.

Forrás: 1993. és 2003. évi reprezentatív romafelvétel.

A rendszerváltás maradandó sokkja

Az 1993. évi romafelvétel munkatörténeti blokkja alapján rekonstruálható volt azoknak az akkor még fiatal (1984-ben 20–39 éves) embereknek a sorsa, akiknek az életpályáját a rendszerváltás derékba törte (Kertesi, 2000, 418–422. o.). A 2003. évi felvétel lehetőséget nyújt arra, hogy ennek a kohorsznak az életpályáját tovább kövessük.² Kontrollként – még korábban – egy sor nagymintás keresztmetszeti felvételből létrehoztunk egy, a népesség egészének a helyzetét követő korcsoportos kvázipanelmintát.³ A kontrollcsoport adatait is kiegészítettük 2003. évi adatokkal.⁴

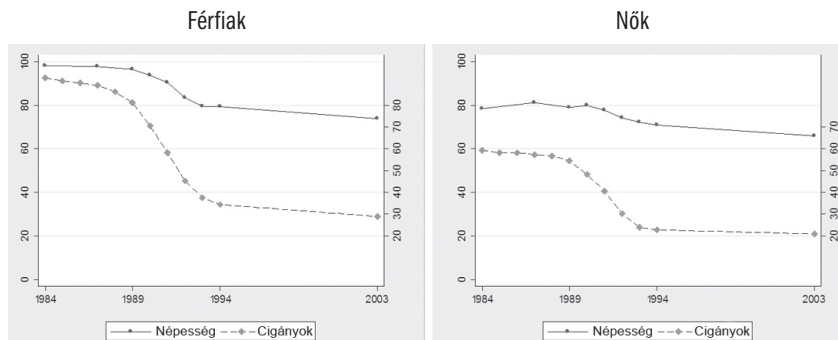
A 6.2. ábra grafikonjai e két sokaság adatait alapul véve, azt kísérik figyelemmel, hogy az adott életkorú – roma, illetve teljes népességbeli – csoport hány százalékának sikerült az évek során megőriznie foglalkoztatotti státusát.

2 Az 1993–1994. évi felvételben a retrospektív foglalkozástörténeti információk alapján az 1984 és 1994 közötti évek mindegyikére valamennyi megkérdezett személy esetében egy pillanatfelvételt készítettünk, amely rögzítette a szóban forgó személy év végi aktivitási státusát. Ezeket az adatokat kiegészítve a 2003. évi adatfelvétel megfelelő számú korévvvel elcsúsztatott korcsoportjának adataival, a kiinduló (1984-ben 20–39 éves) kohorszra nézve egy kvázipanelmintát hoztunk létre. A 6.2. ábrát ebből az adatfájlból állítottuk elő.

3 Az 1984. évi mikrocenzus, az 1987. és 1989. évi KSH háztartásfelvétel, az 1990. évi népszámlálás, az 1991. évi KSH háztartásfelvétel és a KSH 1992–1994. évi munkaerő-felvételeinek mintáit használtuk. A számítás részleteiről lásd Kertesi (2000) 417–418. o.

4 A 2003. évi KSH munkaerő-felvétel 3. negyedévi hullámát használtuk erre.

6.2. ábra: Az 1984-ben 20–39 éves generáció foglalkozási életpályája 1984 és 2003 között (A kohorsz hány százalékának volt munkája az adott évben?)



Forrás: 1993. és 2003. évi reprezentatív romafelvétel; népesség: a 3. és 4. lábjegyzetben felsorolt nagymintás országos adatfelvételekből képzett korcsoportos kvázipanel.

Volt-e visszaüt a kilencvenes években azok számára, akik az állásvesztések nagy hullámában, 1989 és 1993 között kihullottak a munkapiacról? Jól látható, hogy nem volt. Az 1984-ben 20–39 éves roma kohorsz az ezredforduló idején is változatlan mértékben hordozza magával azt a hátrányt, amit a rendszerváltás idején, néhány év alatt saját magához, illetve a népesség egészéhez képest felhalmozott.

6.3. táblázat: A roma népesség relatív foglalkoztatottsága, korcsoportosan 2003-ban (százalék) (nappali tagozatos tanulók nélkül)

Korcsoport/relatív különbség	Nyolc osztályt végzettek			Szakmunkásképzőt vagy szakiskolát végzettek		
	népesség (n)	romák (r)	diff: (n) – (r)	népesség (n)	romák (r)	diff: (n) – (r)
Férfiak						
20–39 (1)	65,8	36,9	28,9	86,3	44,6	41,7
39–58 (2)	56,0	31,9	24,1	72,6	38,6	34,0
Diff: (1) – (2)	9,8	5,0	4,8	13,7	6,0	7,7
Diff in diff* (százalék)	–	–	18,1	–	–	20,3
Nők						
(1) 20–39	39,4	17,9	21,5	59,7	35,9	23,8
(2) 39–58	49,3	27,9	21,4	65,1	40,9	24,8
Diff: (1) – (2)	–9,9	–10,0	0,1	–5,4	–5,0	–1,0
Diff in diff* (százalék)	–	–	0,5	–	–	–4,1

* A Diff: [(n) – (r)]-et a 20–39 csoport esetében d1-gyel, 39–58 esetében d2-vel jelölve, $Diff\ in\ diff = 100 \times [(1) - (2)] / [(d1 + d2)/2]$.

Megjegyzés: A nyugdíjazottak itt *benne vannak* a nem foglalkoztatottak között.

Forrás: 2003. évi reprezentatív romafelvétel (romaadatok), KSH munkaerő-felvétel, 2003. harmadik negyedév (országos adatok).

A fiatalabb roma generációk helyzete sem jobb. Mint a 6.3. táblázat adatai mutatják, a 2003-ban 20–39 éves, fiatal roma férfiak relatív foglalkoztatási

helyzete a népesség hasonló korú és iskolázottságú képviselőihez képest relatíve *rosszabb*, mint 20 évvel idősebb társaik relatív helyzete volt. A mai 20–39 éves roma nők relatív lemaradása nagyjából *ugyanakkora*, mint a húsz évvel ezelőtti hasonló korúaké. Úgy tűnik: a fiatalok ismétlik a rendszerváltás idején tartós állástalanságba sodródott idősebb társaik sorsát. A rendszerváltás foglalkoztatási sokkja a romák minden generációja számára tartósnak bizonyult.

A foglalkoztatás instabilitásának jelei

Milyen *mechanizmusok* biztosítják az alacsony szintű foglalkoztatás *újra-termelődését*? Statisztikailag ez a következő kérdések tisztázását jelenti. Ha a jelenlegi állapotot állandósult állapotnak tekinthetjük (vajon annak tekinthetjük-e?), akkor azt a foglalkoztatásból való kilépések, illetve a foglalkoztatásba való belépések azonos szintjei termelik újra. A be- és kilépések szintje azonban lehet egyaránt magas és alacsony (Hall, 1972, Marston, 1976). Ha ki- és belépési ráták alacsonyak, akkor kicsi a cserélődés, és hosszúak a foglalkoztatási periódusok. Alacsony ugyan a mindenkori foglalkoztatás szintje, de stabil. Egy másik lehetőség az, ha az alacsony szintű foglalkoztatás magas ki- és belépési rátákkal⁵ párosul. Ilyenkor a munkavállalói állomány cserélődése gyors, és a munkavállalási periódusok rövidek. A foglalkoztatás nemcsak alacsony szintű, de rendkívül instabil is. A következőkben igazolni próbáljuk, hogy a romák foglalkoztatását az ezredfordulón ez az utóbbi eset jellemezte.

Ilyen helyzet adódhat alapvetően keresleti, illetve kínálati okokból. *Keresleti* okok termelik újra az instabil foglalkoztatást akkor, ha az adott populáció számára nyitva álló munkalehetőségek rendkívül instabilak: ha az állások keletkezése és megszűnése igen gyors, ha maguknak az álláshelyeknek az élettartama rendkívül rövid. Ha *kínálati* okok a meghatározók, akkor arról van szó, hogy egy réteg életformájának vagy alternatív lehetőségeinek inkább a rendszertelenebb munkavállalás felel meg igazából, jóllehet más – stabilabb – munkavállalási formák is elérhetők lennének a számára. Ez utóbbi eshetőségre példaként hozhatók fel a hetvenes-nyolcvanas évek, kisgazdasági háttérrel rendelkező, időnyellegű munkákat végző dolgozói, akik a korszakra jellemző általános munkaerő-túlkéréslet időszakában a környezetükben levő állami nagyvállalatokba való gyakori ki- és belépés stratégiáját követték. A rendszerváltás utáni időszakban, amikor a képzetlenek iránti kereslet folyamatosan csökkent, egy ilyen, munkakínálat által vezérelt foglalkoztatási instabilitás nehezen képzelhető el. A továbbiakban megpróbáljuk összegyűjteni mindazokat a tényeket, amelyek arra utalnak, hogy romák foglalkoztatásának instabilitása szélsőségesen nagy, és hogy ez az instabilitás alapvetően keresleti okokra vezethető vissza. E keresleti okok között kitüntetetten fontos szerepet tölt be a hazai jóléti rendszer mára megszilárdult működési gyakorlata. A folyamatok hátterében meghúzódó mechanizmusok a munkapiac jól elhatárolható alsó szegmensébe szorítják be a roma munkavállalókat.

⁵ A foglalkoztatásból való kilépési rátát, illetve a foglalkoztatásba való belépési rátát – *éves szintű* állapotváltozásokkal mérve – a mindenkori bázis-időszaki foglalkoztatási szint százalékában határozzuk meg.

Az alkalmazás következő jellegzetességeit fogjuk közelebbről szemügyre venni: az állásvesztési arányokat, a foglalkozási szerkezet sajátosságait, valamint az informális szektor és a jóléti rendszer által számukra biztosított állások súlyát, értékét és jelentőségét.

A foglalkoztatási instabilitás *egyik tünete* az, ha az adatok arról tanúskodnak, hogy a munkával rendelkezők személye merőben esetleges: ha egy másik időpontban figyelnénk meg azokat, akiknek a mérés időpontjában nem volt állásuk, akkor közülük sok embert állásban találnánk meg, illetve ha a mérés időpontjában állásban levők egy részét módunk lenne máskor is megfigyelni, közülük sokan állástalanoknak bizonyulnának. Noha ilyen gondolat kísérletet paneladatok híján nemigen lehet lefolytatni, a retrospektív foglalkozástörténetek (vagy annak elemei) módot adnak rá, hogy a probléma bizonyos részeit azonosítsuk. A 6.4. és a 6.5. táblázatban összefoglalt adatok révén azt szeretnénk igazolni, hogy – legalábbis a kilépési ráták tekintetében – ez az eset áll fenn. A 6.4. táblázat adatai arról tanúskodnak, hogy az állástalanok nagy részének volt munkája korábban, a 6.5. táblázat adatai pedig arról, hogy e korábbi állás – mindenekelőtt a férfiak esetében – a közelmúltban szűnt meg. Ez azt jelenti, hogy a közelmúltban állásban levők jelentős része elveszítette az állását. A kilépési ráták tehát magasak.

6.4. táblázat: A 20–39 éves roma népesség* százalékos megoszlása aszerint, hogy 2003-ban volt-e munkája, illetve ha nem volt, volt-e munkája a 2003. évet megelőzően

Iskolai végzettség	Nem	Korcsoport	2003-ban volt munkája	2003-ban nem volt munkája		Összesen
				korábban volt munkája	soha nem volt munkája	
Nyolc osztály	férfi	20–29	38,4	38,0	23,6	100,0
		30–39	41,7	51,3	7,0	100,0
	nő	20–29	12,7	31,3	56,0	100,0
		30–39	27,0	48,8	24,2	100,0
Szakmunkásképző	férfi	20–29	44,0	44,0	12,0	100,0
		30–39	55,7	37,2	7,1	100,0
	nő	20–29	37,3	41,0	21,7	100,0
		30–39	39,5	52,6	7,9	100,0

* A korai nyugdíjazottak nélkül.

Forrás: 2003. évi reprezentatív romafelvétel.

Végezzünk el egy hozzávetőleges számítást! Tekintsük a férfiak 30–39 éves korcsoportját! A 6.4. táblázatból tudjuk, hogy a megkérdezés időpontjában (2003 februárjában/márciusában) a nyolcosztályos végzettségűek 42 százalékanak volt állása, 51 százalékanak pedig úgy nem volt, hogy korábban valamikor állásban volt. A 6.5. táblázatban láthatjuk – esetszámproblémák miatt iskolai végzettség szerint nem megbontva –, hogy a jelenleg állástalan, de korábban állásban levő hasonló korú férfiak nagyjából egyharmadának a 2002

során vagy 2003 legelején szűnt meg az állása. Ha ezt a 33 százalékos arányt rávetítjük az 51 százalékra, akkor azt kapjuk, hogy a 30–39 éves, nyolcosztályos végzettségű férfiak 16,8 százaléka még állásban volt valamikor a 2002 során (vagy 2003 januárjában).

6.5. táblázat: A megkérdezés idején (2003. február/márciusban) állás nélküli 20–39 éves romák közül korábban munkával rendezők állásmegszűnésének időpontja és a megszűnt állások átlagos hossza

Korcsoport	A kohorsz hány százalékának szűnt meg az állása az alábbi időszakokban?*			A kohorszban az utolsó állások átlagos hossza (hónapban),** az állásmegszűnés időpontjától függően			
	-2000	2001	2002-2003	-2000	2001	2002-2003	együtt
Férfiak							
20-24	16-21	11-15	47-63	13	13
25-29	37-48	9-12	31-40	29	...	16	26
30-34	37-43	19-22	30-35	52	...	13	42
35-39	55-64	3-3	28-33	78	...	61	71
20-39	37-45	10-13	34-42	55	41	25	43
Nők							
20-24	33-47	16-23	20-30	22
25-29	63-71	11-13	14-16	24	25
30-34	79-83	4-4	12-13	43	40
35-39	79-85	3-4	10-11	71	70
20-39	66-75	8-9	14-16	45	33	29	42

* A korábban állással rendelkezők egy része nem közölte utolsó állásának hosszát. Ezért a megoszlást a hiányzó esetekkel együtt és azok nélkül is kiszámítottuk. A táblázatban ennek megfelelően töl-ig értékek szerepelnek (egész százalékra kerekítve).

** Egész hónapra kerekítve. Alacsony esetszámok esetén nem közöljük az adatot.

Forrás: 2003. évi reprezentatív romafelvétel.

Mivel a szóban forgó *lezárult* munkavállalási szakaszok átlagosan legalább 13 hónapig tartottak, igen nagy annak a valószínűsége, hogy ha ezt a 16,8 százaléknyi embert 2002 hasonló időszakában (februárban vagy márciusban) megkérdezték volna, akkor állásban levőként jellemezte volna magát.⁶ Ők tehát a 2002. tavaszi állásban levő állomány részei. Ha elfogadjuk azt, hogy az állásban levők állománya az ezredforduló környéki években nagyjából változatlan volt – *steady state* feltevés –, akkor egy évvel az adatfelvételt megelőző időszakban (2002 februárjában/márciusában) is 42 százalék lehetett a nyolcosztályos végzettségűek körében az állással rendelkezők aránya. A 2002-ről 2003-ra számítható, éves⁷ állásvesztési arány tehát a 30–39 éves, nyolc osztályt végzett emberek körében nagyjából 40 százalék ($0,4 = 16,8/42$) lehet. Az ily módon definiált éves⁸ kilépési ráta nagyságát megbecsülhetjük a 30–39 éves, szakmunkásképzőt végzett férfiak esetében is. Náluk ugyanez a kalkuláció 22 százalékos rátát ad ki. A 20–29 éves férfiak esetében pedig – mindkét iskolai végzettségi csoportban – 43 százalékos kilépési rátákat valószínűsíthetünk. A nők esetében ezek a számok némileg alacsonyabbak: korcsoporttól

6 Kivétel az az eset, ha valaki történetesen éppen 2002 januárjában veszítette el az állását.

7 Ez a mérés természetesen nem képes arra, hogy a *rövid* ideig tartó munkavállalási periódusokat is számításba vegye. Az éves kilépési ráta ezért alulbecsüli a foglalkoztatási instabilitás mértékét.

8 Éves állásvesztési vagy állásba lépési arányt (más szóval: éves kilépési vagy belépési rátát) mérünk akkor, ha a két időpont, amelyben az egyének foglalkoztatási státusát (és annak változását) megfigyeljük, pontosan egy évnnyire van egymástól.

függően, a nyolcosztályos végzettségűeknél: 48 százalék (20–29 évesek) és 22 százalék (30–39 évesek); a szakmunkás végzettségűek körében pedig 18 százalék (20–29 évesek) és 14 százalék (30–39 évesek).⁹

Összességében tehát azt mondhatjuk: nem járunk túlságosan távol az igazságtól, ha az éves állásvesztési arányok (kilépési ráták) értékét átlagosan legalább 25–30 százalékosra becsüljük.¹⁰

A romák állásainak jelentős mértékű instabilitását egy másik mércén – foglalkozási szerkezetük sajátosságain – is lemérhetjük (6.6. táblázat). A romák 40 százaléka olyan foglalkozásokban dolgozik – lásd az első két foglalkozási csoportot –, amelyekben nem sok veszteség éri a munkaadót, ha alkalmazottját lecseréli egy tetszőleges másik dolgozóval. Az ilyen foglalkozású embereket nagy számban alkalmazó – mezőgazdasági, építőipari stb. – munkaadók a tevékenységüket ráadásul maguk is többnyire igen instabil módon folytatják,¹¹ ami nyilvánvalóan jelentős mértékű instabilitást visz be alkalmazottjaik életébe is.

6.6. táblázat: A megkérdezés időpontjában végzett fizetett munka tartalma a 15–49 éves, munkával rendelkező romák körében

A munka tartalma	Százalékos megoszlás
1. Szakképzetlen mezőgazdasági fizikai, erdészeti segéd- és betanított munkás, napszámos, alkalmi munkás, bedolgozó	4,8
2. Építőipari és egyéb segédmunkás, anyagmozgató, rakodómunkás, takarító, köz-tisztasági munkás, házi cseléd, szakképzetlen szolgáltatási alkalmazott, hivatalsegéd	35,3
3. Ipari, bányászati, kohászati, mezőgazdasági betanított munkás, gépkezelő	24,5
4. Gépkocsivezető, gépjárművezető	2,1
5. Ipari, bányászati, kohászati, építőipari, mezőgazdasági-élelmiszeripari szakmunkás, képzett szolgáltatási dolgozó	23,6
6. Közalkalmazott, fegyveres testület tagja, egyéb fehérgalléros	7,2
7. Önálló vállalkozó, gazdálkodó	2,5
Együtt	100,0

9 A 6.5. táblázat adatait 10 éves korcsoportokra úgy összesítettük, hogy a 20–29 éves, illetve 30–39 éves férfiak 43, illetve 33 százalékaról (a hasonló korú nőknek pedig a 20, illetve 10 százalékaról) feltételeztük azt, hogy állását a 2002 során vagy 2003 elején veszítette el.

10 A foglalkoztatottak körében ugyanis inkább a magasabb rátákkal jellemezhető nyolcosztályos végzettségűek, illetve a férfiak vannak túlsúlyban.

11 Ez nem mindig volt így. A rendszerváltozás előtti nagy állami építőipari vállalatokban a roma segédmunkások is tartós foglalkoztatásra számíthattak.

Forrás: 2003. évi reprezentatív romafelvétel.

Harmadszor: a roma foglalkoztatás instabilitásának egy igen komoly forrása a költségvetésből finanszírozott, „jóléti típusú” foglalkoztatási formák (a közhasznú munka, a közmunka, illetve a közcélú munka) egyre jelentősebb térhódítása, és igen nagy súlya a hazai roma népesség foglalkoztatásában. A 6.7. táblázat összefoglalja az ezekkel a foglalkoztatási formákkal kapcsolatban összegyűjthető legfrissebb adatokat. Mindezeknek az adatoknak az összegyűjtésére azért volt szükség, mivel arra számítottunk, hogy a 2003. évi romafelvételben – az adatfelvétel lakossági kikérdezéses jellege miatt – a jóléti foglalkoztatási programoknak a roma foglalkoztatásban betöltött súlya a

valóságosnál kisebbnek fog látszani. A megkérdezett személyek ugyanis nem tudják jól elkülöníteni egymástól aktuális munkaadójukat (az önkormányzatot vagy a helyi iskolát vagy – mondjuk – egy nagy útépitésen dolgozó céget) a fizetésük fedezetét biztosító költségvetési forrásoktól. Egy lakossági kikérdezésen nyugvó adatfelvételben ezért arra számíthatunk, hogy e „jóléti típusú” alkalmazási formáknak egy része a „normál” alkalmazási formák közé keveredik, amelynek következtében az utóbbiak arányát felül-, az előbbieket alulbecsülnénk.

6.7. táblázat: A különböző jóléti foglalkoztatási programokra (közhatalmú munkára, közmunkára, közcélú munkára) fordított kiadások éves összege, illetve az adott programok által érintett (halmozódást tartalmazó) létszám

Jóléti program	2000	2001	2002	2003	2004
Kiadás, milliárd forint (folyó áron)					
Közhatalmú munka	8,6	11,6	11,9	11,9	8,9
Közmunka	-	-	5,6	4,9	4,4
Közcélú munka	1,2	5,9	9,4	12,1	14,4
Összesen	-	-	26,9	28,9	27,7
Érintett (halmozódást is tartalmazó) létszám (ezer fő)					
Közhatalmú munka ^a	93,4	80,7	84,5	76,9	64,0
Közmunka ^b	-	-	13,6 ^d	9,5	10,0
Közcélú munka ^c	-	112,4	147,2	182,7	212,6
Összesen	-	-	245,3	269,1	286,6
Átlagos havi kiadás (forint/fő)					
Közcélú munka ^e	-	52 498	63 859	66 229	67 733
Minimálbér, járulékokkal (×1,32)	33 660	52 800	66 000	66 000	69 960

^a Érintett létszám = tárgyév január 1-jén támogatásban levők száma (előző évről áthúzódó létszám) + a tárgyévben támogatásba lépők száma. Átlagos támogatási időtartam: négy-négy és fél hónap. A további számításokban mi 4,5 hónappal számoltunk.

^b A tárgyévben kiírt pályázat nyertesei által foglalkoztatottak száma (nincs áthúzó-dás). Átlagos támogatási időtartam: 2002-ben négy hónap, 2003–2004-ben: öt hónap.

^c A tárgyévben az önkormányzatok által foglalkoztatottak száma (nincs áthúzó-dás). Átlagos támogatási időtartam becsült értéke: egy hónap (a becslésről lásd az *e* jegyzetet!)

^d Becsült létszám. 2003–2004-ben kiszámítható az átlagos egy főre jutó havi kiadás (átlagosan öthavi támogatási időtartammal számolva): 2003 = 103 ezer forint, 2004 = 88 ezer forint. Feltételezve, hogy 2002-ben is 103 ezer forint az egy főre jutó havi kiadás, akkor négyhavi átlagos hosszal számolva, kapjuk meg a 13 600 fős becslést.

^e Összes kiadás/összes érintett fő. Mivel az egy főre jutó átlagos összeg szinte hajszára megegyezik a mindenkor minimálbér járulékokkal felszorozott összegével, az átlagos támogatási időtartam nagyjából egy hónap lehet. A közcélú munka időtartama ugyanis nem lehet rövidebb 30 napnál.

Forrás: Közhatalmú munka (forint), közmunka (fő), közmunka (fő): Foglalkoztatási és Munkaügyi Minisztérium; közhatalmú munka (fő): Foglalkoztatási Hivatal; közcélú munka (forint és fő): Belügyminisztérium. A táblázatot összeállította: *Varga Ildikó* (Munkaerő-piaci Alap).

A 6.7. táblázatot azért állítottuk össze, hogy ezt a hibát elkerüljük. A táblázat háromfajta információt tartalmaz: e programokra éves szinten kiadott

költségvetési összegeket, a – halmozódást is tartalmazó – érintett létszámokat, illetve becsléseket arról, hogy átlagosan milyen hosszú foglalkoztatási periódusokat biztosítanak a szóban forgó programok az érintett személyeknek. Az utóbbiról elmondhatjuk, hogy többnyire *igen rövidet*: a közhasznú munka átlagosan négy-négy és fél havi, a közmunka négy-öt havi, a közcélú munka pedig átlagosan mindössze egyhavi foglalkoztatást. Ha egy társadalmi csoport foglalkoztatásában nagy súlyt képviselnek ezek a formák, akkor az nyilvánvalóan kihat majd e csoport állásainak stabilitására is. Pontosan ez a helyzet a romák esetében.

Hogy e programoknak a roma foglalkoztatásban betöltött szerepét fel tudjuk mérni, ahhoz két problémát kellett megoldanunk: egyrészt a halmozódást is tartalmazó érintett létszámokat át kellett számolnunk *egy adott év tetszőleges napján mért*, program által biztosított foglalkoztatotti létszámra – ez ugyanis az az adat, amely összehasonlítható a reprezentatív romafelvétel foglalkoztatottsági adatával –, másrészt az adott időpontra vonatkozó foglalkoztatotti létszámbecslésekből meg kellett tudnunk határozni *a programok által foglalkoztatott romák számát*. E számítások eredményeit a 6.8. táblázat tartalmazza. A létszámbeli halmozódások kiszűrése – az adott évet lefedő foglalkoztatási periódusok azonos hosszúságát és egyenletes eloszlását feltételezve – megoldható volt,¹² a romák programbeli részarányának becsléséhez pedig egy speciálisan ilyen célra készített adatfelvétel eredményeire támaszkodhattunk.

6.8. táblázat: A nem célzottan roma jóléti foglalkoztatási programokban foglalkoztatott romák becsült száma, fő

Jóléti program	2000	2001	2002	2003	2004
Közhasznú munka	8 721	7 535	7 890	7 180	5 976
Közmunka	–	–	2 543	2 220	2 338
Közcélú munka	–	2 454	3 214	3 989	4 642
Összesen	–	9 989	13 647	13 389	12 956
Összesen (Autonómia adatfelvétele)	–	13 880	–	–	–

Becslési eljárás: Az adott év egy tetszőleges napján mért várható foglalkoztatotti létszám (L) becslése az alábbiak szerint történt: $L = \text{éves érintett létszám} \times [(\text{átlagos támogatási időtartam})/12] \times \text{romák aránya a támogatottakon belül}$. 2001 és 2004 között becsült átlagos összlétszám = 13 468 fő \approx 13 500 fő.

Forrás: Éves érintett létszám átlagos támogatási időtartam: 6.6. táblázat. Átlagos támogatási időtartam: közhasznú munka: négy és fél hónap, közmunka: négy hónap (2002), illetve öt hónap (2003 és 2004), közcélú munka: egy hónap. Romák aránya a támogatottakon belül: a Foglalkoztatási Hivatal és az Autonómia Alapítvány 2001. évi adatfelvétele. Megkérdezettek: az ország összes helyi munkaügyi kirendeltsége ($N = 171$); 2001. negyedik negyedév; az egyes programokban részt vevő romák száma az adott programra becsült romaarányból számolva, a negyedévi érintett létszámokkal súlyozva. Az országos becsült roma arányok: közhasznú munka: 24,9 százalék, közmunka: 56,1 százalék, közcélú munka: 26,1 százalék.

Az Autonómia Alapítvány a 2001. év negyedik negyedévében, a Foglalkoztatási Hivatallal közösen valamennyi munkaügyi kirendeltségre ($N = 171$) kiter-

12 Az adott év egy tetszőleges napján mért várható foglalkoztatotti létszámot (L) a következők szerint becsültük meg: $L = \text{éves érintett létszám} \times [(\text{átlagos támogatási időtartam})/12]$.

jedő adatfelvételt¹³ készítette a foglalkoztatáspolitikai aktív és passzív eszközei által az adott negyedévben érintett létszámról és a programok által érintett roma dolgozók részarányáról. E 171, egymástól független becslés alapján számítottuk ki a 6.7. táblázatban szereplő országos adatokból a szóban forgó jóléti programok által foglalkoztatáshoz jutó romák számát a 2001 és 2004 közötti évekre. Mivel e négy év számai egymáshoz igen közeliek, (száz főre kerekített) számtani átlagukat vettük az ezredfordulóra adható legvalószínűbb becslésnek (13 500 fő) (6.8. táblázat).¹⁴ A Foglalkoztatási Hivatal-Autonómia Alapítvány 2001. évi adatfelvétele arra is kiterjedt, hogy egy sor, támogatást nyújtó szervezettől¹⁵ a célzottan roma foglalkoztatási programokról fellelhető létszámadatokat is összegyűjtse. Az erre vonatkozó – mértékadó – becslésük 2500 főt tett ki. A két szám összege – 16 000 fő – az a szám, amit a továbbiakban „jóléti programok keretében megvalósuló alkalmazásnak” tekintünk. Ezzel az adattal korrigáltuk a 2003. évi reprezentatív romafelvételből megbecsülhető abszolút létszámadatokat és megoszlásokat (6.9. táblázat).

6.9. táblázat: A 15–74 éves roma népesség foglalkoztatási helyzete 2003-ban (nappali tagozatos tanulók nélkül)

Van-e munkája?	Aktivitási státusa, illetve foglalkoztatásának formája	Becsült létszám (fő)	Megoszlás (százalék)		
Nincs	nyugdíjas	57 000	18,2	-	-
	nem nyugdíjas	176 000	56,2	68,7	-
	együtt	233 000	74,4	-	-
Van	alkalmazott, vállalkozó ^a	47 000*	15,0*	18,4*	59,0*
	jóléti program ^b által foglalkoztatott	16 000*	5,1*	6,3*	20,0*
	alkalmi munkás ^c	17 000	5,4	6,6	21,0
	együtt	80 000	25,6	31,3	100,0
Összesen		313 000	100,0	-	-
Összesen, nyugdíjas nélkül		256 000	-	100,0	-

^a Alkalmazottak, vállalkozók és társas vállalkozás tagjai.

^b Jóléti program: 1) nem célzottan roma foglalkoztatási program (közhasznú munka + közmunka + közcélú munka) = 13 500 fő (lásd 6.8. táblázat); 2) célzottan roma foglalkoztatási program = 2500 fő (lásd Lukács, 2003, 59. o.). A munkával rendelkezőkön belüli megfelelő részarányok pedig $17 + 3 = 20$ százalék.

^c Alkalmi munkások és kisegítők, segítő családtagok, egyéb minőségben dolgozók.

* Az adatok korrigálva a Foglalkoztatási Hivatal és Autonómia Alapítvány 2001. évi adatfelvétele, illetve a jóléti foglalkoztatási programokról összeállított 6.7. és 6.8. táblázatok alapján.

Forrás: 2003. évi reprezentatív romafelvétel.

A 6.9. táblázat tartalmazza a többfajta adatforrásból származó becsléseink egyesített eredményeit. Az adatok a meglehetősen instabil – az informális gazdaságbeli alkalmi munkák és a jóléti rendszer által biztosított, rövid időtartamú – foglalkoztatási formák igen magas (38–40 százalékot elérő)¹⁶ részarányáról tanúskodnak.

13 A felvételtől részletesen beszámol Lukács (2003).

14 Egyes megyékben a romák részvétele a jóléti programokban kiugróan magas (közhasznú munka, közmunka, közcélú munka és súlyozott összes adat, százalékban): például Borsodban (40, 39, 77 és 43 százalék), Heves megyében (48, 59, 59, és 51 százalék), valamint Jász-Nagykun-Szolnok megyében (41, 39, 73 és 45 százalék).

15 Országos Foglalkoztatási Közalapítvány, Magyarországi Cigányokért Közalapítvány, Soros Alapítvány, Szociális és Családügyi Minisztérium, Területfejlesztési Tanács, települési önkormányzatok, helyi cigány kisebbségi önkormányzatok, Országos Cigány Önkormányzat, Autonómia Alapítvány.

16 Ha a célzottan roma programokat nem vesszük számításba, akkor a jóléti típusú foglalkoztatás súlya 17 százalék.

Foglaljuk össze mindazt, amit itt a roma foglalkoztatás instabilitásának tüneteiről elmondtunk! 1) Megállapítottuk, hogy a roma foglalkoztatottak mintegy 40 százaléka rendkívül instabil foglalkozásokban dolgozik. 2) Az éves állásvesztési arányok szélsőségesen nagyok: egy adott évben foglalkoztatottak 25–30 százalékát találjuk állás nélkül egy évvel később. Mivel a foglalkoztatás szintje minden valószínűség szerint stabilizálódott az ezredfordulóra, ezek a magas kilépési ráták csakis úgy lehetségesek, ha belépési ráták is hasonlóan magasak. 3) A rövid ideig tartó, jóléti foglalkoztatási formák tartósan¹⁷ magas (17–20 százalék körüli) aránya lehet az a mechanizmus, amely évről évre biztosítja az állástalan helyzetből a foglalkoztatásba való belépések magas arányát.

Romák és nem romák

Az 1993 előtti időszakra nézve nagyszámú ember¹⁸ részletes foglalkozástörténetéből – a panelszerűen követhető évenkénti állapotváltozásokból – rekonstruálhatók voltak a roma népesség foglalkoztatási helyzetében 1984 és 1993 között bekövetkezett változások: mind a foglalkoztatási arányok, mind pedig a foglalkoztatásból való kiáramlás és a foglalkoztatásba való beáramlás időbeli alakulása nyomon követhető volt. Ezeket a folyamatokat jelen sorok írója egy korábbi tanulmányában (Kertesi, 2000, 408–415. o.) megpróbálta részleteiben feltárni. Az 1993 és 2003 közötti időszakról nincsenek tényadataink. Az 1993 előtti tízéves időszak történetének sajátosságai azonban, ha gondolatban összefűzzük a 2003. évi állapot imént feltárt sajátosságaival, sok mindent elárul a kilencvenes évek kevéssé ismert folyamatairól. A 6.3. ábrán megpróbáljuk ezt szemléletesen bemutatni.

A 6.3. ábra jobb oldali része a roma népességnek a nyolcvanas évek közepétől a kilencvenes évek elejéig tartó munkapiaci kiszorulását mutatja. A folyamat végpontja a 2003. évi állapot, amely nem különbözik lényegesen az 1993–1994-ben mért állapottól. Az 1993. és a 2003. év adatát összekötő pontozott vonal egy *lehetséges* – és *valószínű* – forgatókönyvet mutat be. Az ábra bal oldali része az állapotváltozásokhoz vezető folyamatokat mutatja be. Az 1984 és 1993 közötti időszak kilépési és belépési rátáiról felrajzolt grafikonok itt is tényadatokon alapulnak. A szürke és fekete sávokkal jelölt folytatás azonban ez esetben is egy *lehetséges* forgatókönyvet mutat be, olyan forgatókönyvet azonban, amelyet a foglalkoztatás instabilitásáról feltárt összefüggések alapján a *legvalószínűbbnek* tekinthetünk.

Az ezredforduló éveire becsült, *még mindig igen magas* – 25–30 százalékos – állásvesztési (kilépési) arányt a 6.4. és a 6.5. táblázat adatai alapján jeleztük előre. A belépési ráta *szintén magas értékét* – az alkalmi munkák magas aránya mellett – a jóléti foglalkoztatási formák magas részaránya valószínűsíti. *Nincs okunk rá*, hogy az alkalmi munkák arányában valamiféle emelkedő trendet véljünk felfedezni.¹⁹ A jóléti foglalkoztatási formák ará-

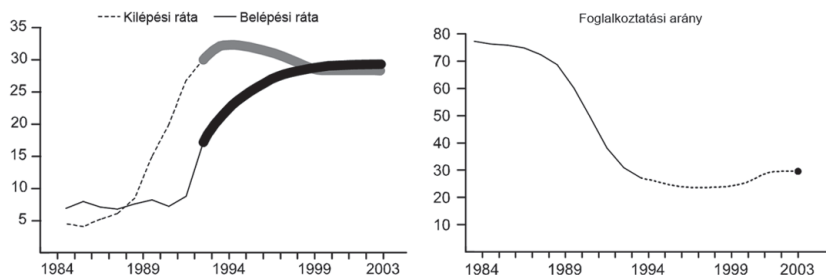
17 A 2001 és 2004 közötti időszak minden egyes évében tartósan magas.

18 Az 1993. évi adatfelvételben 5800 felnőtt részletes foglalkozástörténetét regisztráltuk.

19 Az általunk ismert kvalitatív beszámolók az alkalmi munkák tartósan magas arányáról adnak hírt: Tóth (1997), Szuhay (1999), 53–75. o., Fleck–Orsós–Virág (2000) 99–102. o., Kemény (2000a) 30–32. o.

nyáról viszont *tudjuk*, hogy az az évtized során *emelkedő trendet* követett. Amíg ennek egyetlen formáján, a közhasznú munkán foglalkoztatottak száma a kilencvenes évek egészében nagyjából állandó volt,²⁰ addig a közmunka és a közcélú munka bevezetését követően, az ezredfordulótól számítva e foglalkoztatási forma gyors expanziója következett be. Amíg az ezredfordulót megelőző években nem valószínű, hogy az erre a célra fordított költségvetési összegek nagysága (folyó áron) elérte volna az évi 10 milliárd forintot, addig a 2002–2004-es évekre ez a támogatási forma a korábbinál *csaknem háromszor akkora* – évi 30 milliárd forint körüli – „segélyezési nagyüzemmé” változott.²¹ Minthogy e foglalkoztatási formákban a romák országos súlyukat messze meghaladó mértékben felülreprezentáltak, ez az intézményes változás a romák körében mérhető belépési ráta értékét a korábbinál tartósan magasabb szintre kellett hogy emelje. A belépési ráta tartósan magas szintjét ugyanis e rövid időtartamú – a romák esetében átlagosan 3,5 hónapig tartó²² – állások pénzügyi fedezetét biztosító költségvetési injekciók folyamatosan fenntartják. (A rövid foglalkoztatási időszakok természetesen a kilépési ráta magas szinten tartásáról is gondoskodnak.)

6.3. ábra: A mindenkor 15–49 éves roma népesség foglalkoztatási helyzete 1984 és 2003 között (a referencianépesség nem tartalmazza a korai nyugdíjazottakat és a nappali tagozatos tanulókat)



Kilépési ráta, belépési ráta: A foglalkoztatásba való belépések, illetve a foglalkoztatásból való kilépések értéke a bázisévi foglalkoztatás százalékában. Tényadatok: 1985–1993. Hipotetikus adatok: 1994–2003 (szürke és fekete sávval jelölve). Tényadatok forrása: 1993. évi romafelvétel munkatörténeti adatai. Lásd: Kertesi, 2000, 408–414. o. Az adatok a 15–49 éves nem nyugdíjas népességre újrászámolva.

Foglalkoztatási arány: A foglalkoztatottak aránya a referencianépességben. Tényadatok: 1984–1993, 2003. Hipotetikus adatok: 1995–2002 (pontosított vonallal jelölve). Tényadatok forrása: 1993. évi romafelvétel munkatörténeti adatai (lásd: Kertesi, 2000, 408–414. o.), illetve a 2003. évi romafelvétel. Az adatok a 15–49 éves nem nyugdíjas népességre újrászámolva.

Összegezve, a roma foglalkoztatás ezredfordulóra kialakult állapotát így jellemezhetjük: stabilizálódott egy rendkívül alacsony (30 százalék körüli) foglalkoztatási szint, amely szélsőségesen magas (25–30 százalék körüli) cserélődési rátával párosul. E – harmadik világra jellemző mértékű – foglalkoztatási instabilitás fenntartásában komoly része van a magyar foglalkoztatáspolitiká-

20 Fazekas–Varga (szerk.), 2004, 5.10. táblázat, 253. o.

21 Lásd erről általában Szalai (2004–2005).

22 Négy és fél hónappal számolva a közhasznú munkát és a közmunkát, egy hónappal számolva a közcélú munkát, súlyozva a 2002–2004-es évek átlagos roma foglalkoztatási arányaival (lásd 6.8. táblázat!).

23 Iskolázottság szempontjából ez nagyjából megfelelő összehasonlítási alapnak tekinthető. A romáknál ugyan relatíve több a 0–7 osztályt végzett személy, mint országosan, viszont a körükben találunk mintegy 20 százalékos olyan személyt, aki nyolc osztálynál magasabb iskolai végzettséggel rendelkezik (szakmunkásképzőt, szakiskolát végzett = 16 százalék, illetve annál többet = 4 százalék). Az országos kontrollcsoport pedig úgy van megkonstruálva, hogy nincs benne nyolc osztálynál magasabb végzettségű személy.

24 Foglalkoztatottnak az ILO-OECD kritérium szerint az számít a munkaerő-felvételben, aki a megkérdezés előtti héten végzett legalább egy órányi fizetett munkát. Az egy órás kritérium a gyakorlatban egyáltalán nem különösebben megszorító jellegű. Azoknak az embereknek, akik ilyen értelemben foglalkoztatottnak tekinthetők, mindössze 3,2 százaléka olyan, hogy *általában* heti 10 óránál kevesebbet dolgozik. És még azoknak az aránya sem túlságosan magas (5,6 százalék), akik *általában* heti 30 óránál kevesebbet dolgoznak (2003. IV. negyedévi KSH munkaerő-felvétel).

25 Ugyanazt az eljárást pontosan megismételve, mint amit a 4. és 5. táblázat alapján – *steady state* feltevés mellett – a romák éves állásvesztési rátáinak becslésekor követtünk, a 2003. 4. negyedévi munkaerő-felvétel alapján hasonlóan nagy különbségeket találunk a romák és a népesség egésze között. A teljes népességből is válasszuk példának ugyanazt a csoportot, mint a kalkulációt szemléltető roma példán (6. oldal): a 30–39 éves, nyolcosztályos végzettségű férfiakat. Közülük állásban volt az adott negyedévben 85%, soha nem volt állásban 1%, 14% pedig korábban valamikor állásban volt (ezek az adatok pontosan ugyanúgy lettek kiszámolva, mint a romák helyzetét tekintetben bemutató 4. táblázat adatai). E 14%-nak a 37%-a valamikor állásban volt (a mérés itt a romák helyzetét bemutató 5. táblázat adatainak számítási módját másolja). A korábbi érvelést szó szerint megismételve, ekkor a 2002 és 2003 közötti éves állásvesztési ráta értékére $6\% - \text{ot } ((14 \cdot 0,37)/85 = 0,06)$ kapunk a teljes népesség adott részpopulációjára nézve, ami nagyjából egyhetede a hasonló korú és iskolázottságú romák adatának (40%).

nak, amely súlyos költségvetési összegekkel működteti az ezt a helyzetet évről évre újratermelő támogatási rendszereket.

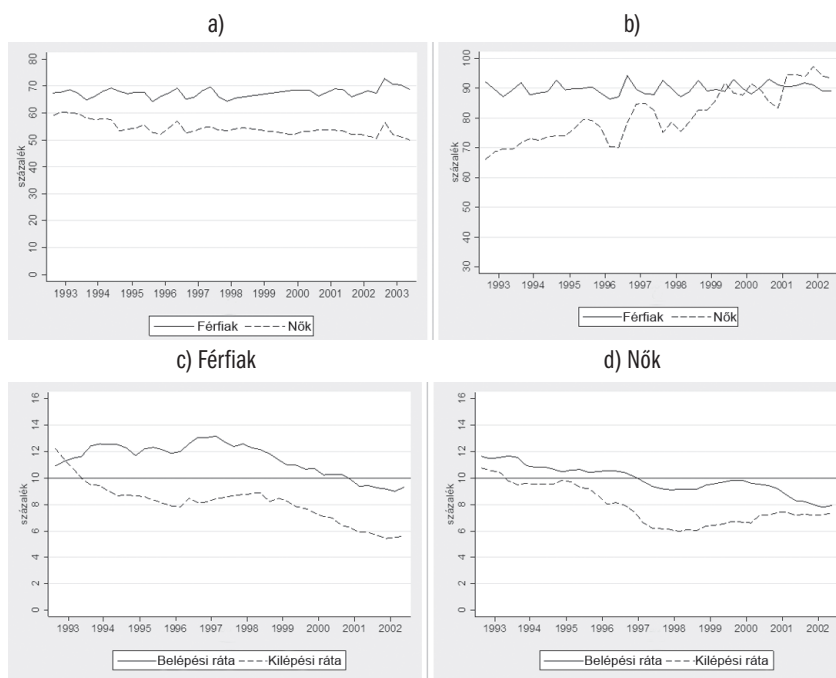
Azt gondolhatná az ember, hogy ez a foglalkoztatási minta teljesen általános Magyarországon az alacsony iskolázottságú népesség körében. Ez azonban nincs így. A 6.4. ábrán összefoglaltuk az ezzel kapcsolatos legfontosabb bizonyítékokat. Az ábra alapjául szolgáló számítások a KSH munkaerő-felvételek 1992 és 2003 között elkészült valamennyi negyedéves hullámának (összesen 48 nagymintás felvételnek) az egyéni adatbázisára támaszkodnak. A referenciánépességet – az összehasonlíthatóság kedvéért²³ – 15–49 éves, legfeljebb nyolc osztályt végzett, iskolába nem járó, nem nyugdíjas népességként határoztuk meg.

Az ábrán három fontos foglalkoztatási indikátor 1992 és 2003 közötti időbeli pályáját mutatjuk be, nemek szerinti bontásban: *a)* a férfi és női foglalkoztatási²⁴ arányok alakulását, valamint két olyan indikátort, amely a foglalkoztatás tartósságát hivatott jellemezni: *b)* a négy negyedéven át folyamatosan foglalkoztatottak arányának alakulását a foglalkoztatottak halmazán belül, illetve *c)* és *d)* az éves állásvesztési, illetve állásba lépési arányok – kilépési és belépési ráták – nemek szerinti alakulását. Ez utóbbi indikátort úgy számítottuk ki, hogy a mindenkorli bázisnegyedévi állapotokat összehasonlítottuk a három negyedévvel későbbi állapottal. A belépési és kilépési ráták értéke komoly mértékű szezonális ingadozásokat mutat. Ezeket az ingadozásokat ± 4 negyedéves mozgó átlagolású filter segítségével szűrtük ki. A 6.4. ábra *c)* és *d)* paneljei az ily módon becsült trendértékeket mutatják. Az *a)* és *c)* és *d)* mutatók *közvetlenül összehasonlíthatók* az imént bemutatott roma adatokkal.

A 6.4. ábra – a roma népesség helyzetéhez képest – döbbenetes mértékű különbségekről tanúskodik. A foglalkoztatottak aránya több mint kétszerese a romákénak. Az állások alapvetően stabilak: az ezredforduló éveire (1999–2003) mindkét nem esetében a 90 százalékos eléri azon állások aránya, amelyek legalább egy egész éven át tartanak. Alacsony iskolázottságú népességről lévén szó, itt is viszonylag magasak a kilépési és belépési ráták (magas a cserélődési mutató), a romák adatával összehasonlítva azonban igen jelentősek a különbségek. Megint csak az ezredforduló utáni állapotot alapul véve: az alacsony iskolázottságú átlagos magyar népesség állásainak instabilitását jelző éves állásvesztési és állásba lépési ráták értéke, mindkét nem esetében alatta marad a 10 százaléknak. Ezzel szemben ugyanezt a mutatót a roma népesség esetében átlagosan két és félszer-háromszor akkora (25–30 százalékosra) becsülhetjük ugyanezekre az évekre.²⁵ A romák helyzete nemcsak a tekintetben lényegesen rosszabb a velük *összehasonlíthatóan alacsony iskolázottságú átlagos magyar* állampolgár helyzetéhez képest, hogy munkához

jutási esélyeik a kontrollcsoport esélyeinek felét sem érik el, de a tekintetben is, hogy tipikus állásaik csaknem háromszor annyira instabilnak tekinthetők, mint a velük nagyjából azonos képzettségű átlagos magyar munkavállaló állásai. Megismételjük azt, amit egy ilyen jellegű foglalkoztatási forma állandósulásával kapcsolatban öt évvel ezelőtt elmondtunk: „Az instabil foglalkoztatás általánossá válása miatt a munkával rendelkezők jelentős részét is elérte a társadalmi dezintegrálódás: a rendszeres munka hiánya egyben a rendszeres életvitel hiányát, filléres megélhetési gondokat, valamint az állami szociális juttatások és a vállalati szociális ellátások alacsonyabb szintjét – bizonyos esetekben e juttatásokra való jogosultság teljes elvesztését – is jelenti.” (Kertesi, 2000, 414. o.)

6.4. ábra: Az alacsony iskolázottságú (legfeljebb nyolc osztályt végzett), 15–49 éves népesség foglalkoztatási helyzete Magyarországon 1993 és 2003 között (a referencianépesség nem tartalmazza a korai nyugdíjazottakat és a nappali tagozatos tanulókat)



a) Foglalkoztatási arány (negyedéves adatok).

b) Négy negyedéven át folyamatosan foglalkoztatottak aránya a foglalkoztatottakon belül.

c) és d) A foglalkoztatásba való belépések, illetve a foglalkoztatásból való kilépések értéke a bázisnegyedévi foglalkoztatás százalékában (éves állapotváltozások, trendek).
Számítási eljárás: $(t + 3)$ -adik negyedévi ki-, illetve belépési adat osztva a t -edik negyedévi foglalkoztatási adattal. *Trendek:* ± 4 negyedéves mozgó átlagolású szűrővel becsülve.

Forrás: KSH negyedéves munkaerő-felvételek adatfájlaiból számított adatok.

Messze vezető kérdés, hogy mi okozza ezeket a markáns különbségeket. E kérdés taglalása szétfeszítené jelen tanulmány kereteit. További elmélyült kutatásokat igényel annak kiderítése, hogy e különbségekben mekkora részt képvisel az, hogy a roma népesség regionális elhelyezkedése lényegesen kedvezőtlenebb, mint a nem roma népességé, mekkora részt képvisel az, hogy a romák állásaiban országos részarányukat messze meghaladó mértékben felülreprezentáltak a nagyon rövid időtartamú és eredendően instabil, jóléti forrásokból finanszírozott állások, s végül mekkora részt képvisel a velük szemben alkalmazott munkapiaci diszkrimináció és társadalmi kitaszíttottságuk ezernyi más megnyilvánulása.

7. A VERSENY HATÁSA A NŐI-FÉRFI BÉRKÜLÖNBSÉGRE MAGYARORSZÁGON 1986 ÉS 2003 KÖZÖTT

LOVÁSZ ANNA

Bevezető

A diszkriminációs modellek közül talán a legismertebb *Becker* (1971) preferenciaalapú diszkriminációs modellje, amelyben a munkáltatók (munkatársak/vevők) előítéletesek valamely kisebbségi csoporttal szemben, és ezért számukra az ilyen dolgozók foglalkoztatása (a velük való érintkezés) negatív hasznosságú. A modell egyik jól ismert következtetése az, hogy a termékpiaci verseny növekedése csökkenti az ilyen típusú diszkrimináció mértékét, mivel a diszkriminatív munkáltatók nem viselkednek hatékony módon, és a verseny kiszorítja őket: a diszkriminatív munkáltatók többet hajlandók fizetni egy többségi dolgozónak, mint egy azonos termelékenyséű kisebbségi dolgozónak, ezáltal többletköltséget vállalnak. Becker érvelése szerint az ilyen költségeket az olyan cégek engedhetik meg maguknak, akiknek pozitív gazdasági profitjuk van, tehát a monopolisztikus, illetve verseny szempontjából korlátozott piacokon jelen lévő cégek. Ha egy piacon a verseny valamilyen okból megnövekszik, a diszkrimináló munkáltatók kiszorulnak a piacról, vagy kénytelenek felhagyni a diszkriminatív viselkedésükkel, mivel csökken az előítéletek érvényesítésére rendelkezésre álló profit.

Ez a feltételezett negatív összefüggés a piaci verseny és a diszkrimináció között számos esetben nem áll fenn, amelyeket *Heywood* (1998) foglal össze. A vevői diszkrimináció esetében a diszkriminatív viselkedés profitmaximalizáló: az olyan foglalkozásokba, ahol a dolgozók érintkeznek a vevőkkel, hatékonyabb lehet a többségi csoportból választani, mivel a vevők ezért többet hajlandók fizetni. A munkatársi előítéletek esetében a munkáltató szintén nem képes befolyásolni a diszkrimináció mértékét, számára ez külső adottság, ezért a verseny nem hat a leírt módon. A munkáltatói diszkrimináció hatása a bérekre nagymértékben függ a munkakereslet és munkakínálat iparági szintű rugalmasságától is, így a verseny hatása is más lehet különböző piaci jellemzők esetében. Végül az olyan esetekben, ahol különválnak a vállalatvezetők és a tulajdonosok érdekei, és az előbbi az előítéletekkel rendelkező fél, míg az utóbbit csak a profit motiválja, Becker következtetése csak akkor igaz, ha a tulajdonosoknak nincs kellő hatalmuk a vállalatvezetők fölött ahhoz, hogy megakadályozzák a diszkriminatív viselkedést.

E feltételeket figyelembe véve, egyértelmű, hogy a verseny nem minden esetben csökkenti a munkapiaci diszkriminációt. Az empirikus vizsgálatok az bizonyítják, hogy a versenypiacokon is fennmaradhatnak hosszú távon a bérkü-

lönbségek a kisebbségi és többségi csoportok között (habár ezt a kisebbség és többség közötti átlagos termelékenységi különbségek is okozhatják). Ennek ellenére az összefüggés a modell születése óta népszerű kutatási téma, és a globalizáció, illetve piaci verseny érdemeit és hátrányait vitató felek által gyakran emlegetett kérdés marad. Bár a verseny növekedése a munkapiaci különbségek csökkenésének csak kis részét magyarázza meg, a kutatások általában szignifikáns összefüggést találnak a kettő között, tehát úgy tűnik, hogy a verseny ilyen szempontból valóban pozitív hatással van a munkapiacokra.

Az eddig készített empirikus kutatások legnagyobb része az Egyesült Államokban teszteli Becker következtetését, de számos más országban is születtek eredmények a témában. A tesztelésnél az egyik legfontosabb kérdés, hogy miként mérjük a termékpiacon verseny szintjét, és hogyan identifikáljuk a verseny hatását. A kutatások egy része a verseny mértékében eltérő piacok összehasonlítása révén vizsgálja, hogy mennyire függnek a bérkülönbségek a piac jellegétől. Mivel a piacok számos más tekintetben is különböznek egymástól, és ez befolyásolhatja a hatás becsült mértékét, erősebb eredményeket ad az adott piacokon belül zajló időbeli változás hatásának a becslése. Többféleképpen lehetnek azok az exogén változások a verseny mértékében, amelyek szükségesek az ilyen becslésekhez. *Black–Strahan* (2001) például a banki szektor deregulációjának a hatását vizsgálja, és eredményei alátámasztják a feltételezést, hogy a verseny növekedése csökkentette a nők elleni munkapiaci diszkriminációt.¹ A legújabb kutatások gyakran azokat a munkapiaci változásokat igyekeznek mérni, amelyek a csoportok relatív helyzetében következtek be a nemzetközi kereskedelem révén megnövekedett verseny miatti. *Hazarika–Otero* (2004) eredményei szerint Mexikóban a verseny csökkentette a diszkriminációt, míg *Dutta–Reilly* (2005) Indiában nem talál szignifikáns összefüggést az iparági szintű női–férfi bérkülönbségek és a kereskedelem mértéke között.² *Black–Brainerd* (2004) az Egyesült Államokat vizsgálva arra hívja fel a figyelmet, hogy bár a nemzetközi kereskedelem növelte a különböző képzettségű dolgozók közötti egyenlőtlenséget, ugyanakkor csökkentette az amerikai cégek diszkriminatív viselkedését.

A Magyarországon végbemenő gyökeres változások a rendszerváltást követően kiváló lehetőséget nyújtanak a verseny és a nők és férfiak között megfigyelhető munkapiaci különbségek elemzésére. A Foglalkoztatási és Szociális Hivatal bértarifa-felvételének első éve, 1986 óta a magyar piacokon jelentősen megnövekedett a verseny mind az új belföldi cégek megjelenése, mind a nemzetközi kereskedelem révén. Ugyanebben az időszakban jelentősen csökkent a nők és férfiak közötti bérkülönbség: a nyolcvanas évek végén megfigyelhető 31 százalékról 2003-ra már 15 százalékra esett. Bár a bérkülönbség csökkenésének számos más oka is lehet, természetesen felmerül a kérdés, hogy ebben a verseny növekedésének mekkora szerepe volt.

Fontos kutatási feladat a verseny munkapiaci diszkriminációra gyakorolt hatásának vizsgálata más országok adatain, mivel az országok közötti különbsé-

1 *Ashenfelter–Hannan* (1986) szintén az amerikai banki szektort vizsgálják.

2 *Berik* (2003) viszont a kereskedelem bővülése által megnövekedett termékpiacon verseny hatását méri Kelet-Ázsiában, és szignifikáns összefüggést talál a verseny mértéke és a bérkülönbségek között.

gek kísérletjellegű lehetőséget nyújtanak a tesztelésre.³ A kérdés továbbra sem veszít fontosságából, mert amennyiben a termékpiacok egyes vonásai meghatározzák a munkapiaci diszkrimináció mértékét, az iparági szintű szakpolitika hatékonyabb lehet, mint az általánosabb elvek és érvényesítési kísérletek. E fejezet célja az összefüggést vizsgáló kutatások kiterjesztése Magyarországra, kihasználva a magyar adatokban megfigyelhető, a rendszerváltást követő termékpiaci változások jelentős mértékét és gyors változását.⁴ Mivel az eddigi irodalomban tudomásunk szerint nem történt empirikus elemzés tranzíciós országok adatain, a becslés eredménye fontos a verseny hatásának vizsgálata szempontjából. A vizsgálat ezenkívül közvetett módon a diszkrimináció létezéséről is nyújthat új információt: az a tény, hogy azokban az iparágakban, ahol a verseny jelentősen megnövekedett, csökkent a bérkülönbség a nők és a férfiak között, arra utal, hogy valamilyen mértékű diszkrimináció létezett az adott munkapiacokon (bár ez a módszertan arról nem ad becslést, hogy a megfigyelhető bérkülönbségek mely része tudható be ennek).

Kereseti különbségek és azok változásai a tranzíciós országokban

Az eddigi kutatások alapján a női-férfi kereseti különbség jelentősen csökkent a közép- kelet-európai országokban a rendszerváltást követően. *Braingerd* (2000) és *Newell–Reilly* (2001) is ezt a tendenciát dokumentálja, míg a volt szovjet országokban az ellenkező figyelhető meg (*Ogloblin*, 1999, *Reilly*, 1999). A különbségek csökkenése mögött számos párhuzamos jelenség állhat. Elsőként említendő a női munkavállalók képzettségének javulása a felsőoktatásban való részvételük növekedése révén. A női dolgozói csoport emberi tőkéjének növekedése az átlagos relatív bérek emelkedésével jár. A munkapiacra jelenlévő nők átlagos iskolázottsága és ezáltal relatív bére amiatt is javult, mert az alacsony képzettségű dolgozók kiszorultak a munkapiacról, és ez a nők esetében nagyobb arányban történt, mint a férfiakéban. Ennek a szelekciós hatásnak a fontosságát hangsúlyozza *Hunt* (2002), aki rámutat arra, hogy a Kelet-Németországban bekövetkezett, pozitív fejleménynek tűnő tíz százalékpontos bérkülönbség-csökkenés nagyrészt az alacsony képzettségű nők munkapiacról való kiszorulásával magyarázható, amelynek következtében a nők átlagos keresete megnőtt a férfiakéhoz képest.

Magyarországon a kereseti különbség csökkenésének jelentős része viszonylag gyorsan, a rendszerváltás utáni néhány évben történt (*Galasi*, 2000). *Kertesi–Köllő* (1998) szerint a kereseti különbség már 1994-ben 15 százalékkal alacsonyabb volt, mint 1986-ban. A jelenséget két fontos változással magyarázzák: egyrészt felértékelődött a szellemi munka, amely inkább a nőkre jellemző, másrészt bizonyos hanyatló, alacsony képzettségű munkaerőt foglalkoztató iparágakban a férfiak keresete „lezárkózott” a nőkéhez. *Frey* (1998) Magyarország esetében is kiemeli a nők jobb iskolázottságának, valamint az alacsony képzettségű női munkaerő kiszorulásának a szerepét.

³ *Heywood–Peoples* (2006) a verseny munkapiaci hatását vizsgáló kutatásokat tartalmazó kötet összefoglalójában nagyon fontosnak ítélik a különböző országokban történő tesztelést. *Weichselbaumer–Winter-Ebmer* (2007) különböző országokból álló mintán méri a verseny hatását az adott országban megfigyelt női-férfi bérkülönbségekre. Az eredményeik szerint a verseny növekedése csökkenti a bérkülönbséget.

⁴ *Némethné* (2000) elemzése a magyar piacokon végbemenő főbb változásokat foglalja össze.

5 A valós munkapiaci tapasztalat sajnos sok dolgozói adatbázisból hiányzik, pedig a nők szülési szabadságok miatt köztudottan kevesebb tapasztalattal rendelkeznek, mint az azonos korú férfiak. Ezért az becslést tapasztalat alapján az emberi tőkájukat, illetve a bérdiszkrimináció mértékét túlbecsülhetjük.

6 A megmagyarázatlan bérkülönbséget gyakran értelmzik a bérkülönbség diszkriminációs komponenseként. Ez azonban nem pontos elnevezés, mivel a bérdiszkrimináció definíciója szerint csak a dolgozók termelékenységére és a bérük közötti különbségére vonatkozik. A megfigyelhető tulajdonságok alapján azonban nem becsljük pontosan a dolgozók egyéni termelékenységét, és az olyan tulajdonságok, amiket nem figyelünk meg, de a csoportszinten különböznek, a diszkrimináció mértékének alul-, illetve túlbecsléséhez vezethetnek.

7 Meng–Meurs (2004) hasonló kétlépcsős becslési módszert alkalmaznak Franciaország és Ausztrália esetében.

8 Ezt a gyakorlatban úgy számítjuk ki, hogy minden cégre külön becslünk egy béregyenletet, amelyben magyarázó változóként szerepelnek az iskolázottság és a becslt munkapiaci tapasztalat. Ezután kivonjuk minden dolgozó béréből a béregyenletből becslt együtthatókkal súlyozott iskolázottsági és tapasztalatot mérő változók összegét, így megkapjuk az adott dolgozó tulajdonságai által nem megmagyarázott bérét. Végül a reziduális bérek női átlagát kivonjuk a férfiakéból.

Campos–Jolliffe (2005) Magyarország esetében vizsgálja a rendszerváltás és a női–férfi bérkülönbség kapcsolatát. A szerzőpáros a teljes bérkülönbségből kivonja azt a részt, ami az adatok alapján a két csoport megfigyelhető tulajdonságainak a különbségéből adódik. Figyelembe veszi a dolgozók emberi tőkéjét meghatározó tulajdonságok közül az iskolázottság és a kor alapján becslt munkapiaci tapasztalat,⁵ továbbá a béreket meghatározó további változók hatását (a foglalkoztató vállalat mérete, tulajdoni formája, megyéje és iparága), és kiszűri a munkapiacon részt vevő dolgozók összetételének változását is. Az eredmények szerint a teljes bérkülönbség csökkenésének csak kis részét magyarázza a megfigyelhető tulajdonságok két csoport közötti különbözősége. A továbbra is fennmaradó megmagyarázatlan különbség – amely a diszkrimináció felső határának tekinthető⁶ – nagymértékű esése magyarázza a csökkenés jelentősebb részét. Bár a szerzők ennek alapján azt a következtetést vonják le, hogy ez a verseny növekedésének hatására bekövetkező diszkrimináció csökkenésére utal, közvetlenül nem mérik a kettő közötti kapcsolatot. A verseny hatásának a meghatározásához összetettebb empirikus módszerre van szükség.

Módszertan és adatok

A verseny bérkülönbségekre gyakorolt hatásának meghatározásához kétlépcsős módszert alkalmazunk.⁷ Az empirikus elemzést a Foglalkoztatási és Szociális Hivatal bértarifa-felvételének adatbázisán hajtjuk végre, amely minden kettős könyvelésű, legalább 20 dolgozót foglalkoztató cég dolgozóinak véletlenszerű mintáját, a dolgozók bérét és bizonyos tulajdonságait, valamint az őket foglalkoztató cég jellemzőit is tartalmazza. Mivel valójában a diszkrimináció változásának okaira vagyunk kíváncsiak, ezért az első lépésben a *Campos–Jolliffe* (2005) által is alkalmazott dekompozíciós módszerrel (*Oaxaca*, 1973) kiszámítjuk a dolgozók megfigyelhető tulajdonságai által nem megmagyarázott, úgynevezett reziduális bérkülönbséget a nők és a férfiak között. Ezt minden cég esetében külön számoljuk, így megkapjuk a cégeken belüli női–férfi bérkülönbséget, ami a dolgozók iskolázottságának és munkapiaci (becslt) tapasztalatának a figyelembevétele után fennmarad.⁸ A 7.1. ábra a teljes női–férfi bérkülönbséget, valamint az ezzel a módszerrel számított megmagyarázatlan bérkülönbséget mutatja 1986 és 2003 között. Az ábrából jól látszik, hogy a megfigyelhető tulajdonságok nem sokat magyaráznak meg a bérkülönbség eséséből.

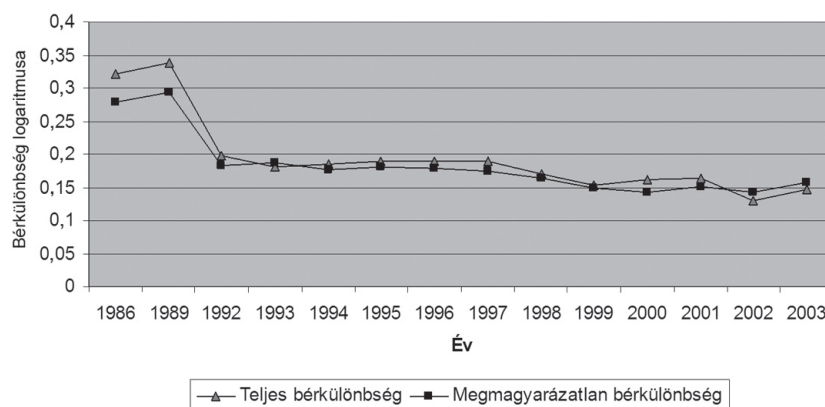
A második lépés a Becker-modell versenyre vonatkozó hipotézisének a vizsgálata. Az előző lépésben számított cégszintű reziduális bérkülönbség a függő változó, és regressziós módszerekkel becsljük azt, hogy ez milyen mértékben és irányban függ a különböző változókkal mért piaci versenytől. A becslt egyenlet ezek alapján:

$$B_{jt} = \alpha + \beta_1 \times V_{kt} + \beta_2 \times X_{jt} + e_{jt},$$

ahol B_{jt} a cégszintű reziduális bérkülönbség a t -edik évben, V_{kt} a k -edik iparágban a t -edik évben mért verseny szintje, X_{jt} pedig az egyéb megfigyelhető cégtulajdonságokat tartalmazza, valamint az éveket jelölő kétértékű változókat. Amennyiben a verseny csökkenti a diszkriminációt, a versenyt mérő változó becslült együtthatója negatív lesz: $\beta_1 < 0$.

Az egyenletet többféle módszerrel és többféle mintán becsüljük. Először a legkisebb négyzetek módszerével, ami az *iparágak közötti hatást* méri, másodsor pedig iparági fix hatásokat is figyelembe vesszük, így *iparágon belül* mérjük a verseny mértéke és a bérkülönbségek közötti kapcsolatot. Ez azt jelenti, hogy minden olyan tényező hatását kiszűrjük, ami az adott iparágra minden évben jellemző. Az ilyen módon becsült együtthatók az iparágakon belüli időbeli változások hatását mérik, ezzel kiküszöböljük az olyan becslési hibát, ami az iparágak közötti nem megfigyelhető különbségekből adódhat. A becslést az összes iparágra, valamint csak a feldolgozóiparra is elvégezzük. Az utóbbit azért becsüljük külön is, mert az odatartozó cégek esetében pontosabban mérhetjük a nemzetközi kereskedelem mértékét, mint a sokkal kevésbé kézzelfogható szolgáltatásokéban.

7.1. ábra: A teljes és megfigyelhető tulajdonságok által nem megmagyarázott bérkülönbség Magyarországon, 1986–2003

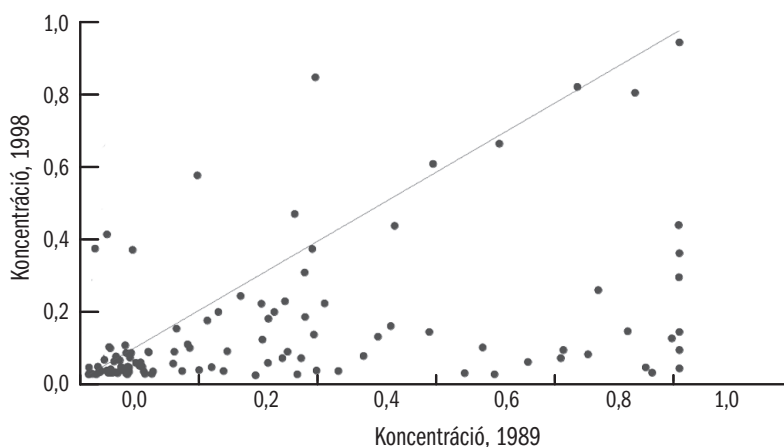


Az empirikus vizsgálat egyik fő kérdése a piaci verseny mérésének megfelelő módja. Mivel Magyarországon a verseny mind az új magyar cégek, mind a külkereskedelem bővülése miatt növekedett, a vizsgálatához célszerű mind a kettő hatását figyelembe venni.

Fontos kérdés az is, hogy milyen iparági szinten mérjük a versenyt, mivel a munkáltatók döntéseit az általuk kínált termékek piaca befolyásolja. Ideális esetben a cégek termékeiről rendelkezésre álló adatok alapján, a földrajzi korlátok figyelembevételével határoznánk meg a megfelelő piacot, de sajnos, ez a kutatás folyamán nem állt módunkban. Ezért az iparági besorolást leíró kódok alapján határozzuk meg a cégek piacát, és ennek megfelelően számítjuk

ki a versenyt mérő változókat. Az iparágakat a háromjegyű TEÁOR-kódok szerint határozzuk meg, ez alapján 180 iparágat különböztetünk meg. A bel-földi piaci verseny szintjét a *HHI* koncentrációs ráta (Hirschmann–Herfindahl-index) alapján mérjük.⁹ Ennek az értéke 1, ha monopolisztikus piacról van szó, és 0, ha egy piacon tökéletes verseny van. A 7.2. ábra a koncentrációs ráta változását mutatja be a vizsgált időszakban.

7.2. ábra: Az iparági koncentráció változása, 1989–1998



A vízszintes tengelyen a koncentrációs ráta 1989. évi értéke szerepel, a függőleges tengelyen pedig az 1998. évi értéke, a pontok pedig a különböző iparágakat jelképezik. Az ábrán a 45 fokos vonalon helyezkednének el azok az iparágak, amelyekben nem változott a koncentrációs ráta a két év között. Az ábrából jól látható, hogy az iparágak verseny szempontjából jelentős változáson mentek keresztül. Sok iparág a 45 fokos egyenes alatt helyezkedik el, ami azt jelenti, hogy ezek piacain csökkent a koncentráció mértéke, vagyis megnőtt a verseny. Ez azért fontos vizsgálatunk szempontjából, mert a verseny hatásának identifikálásához szükséges az iparágakon belüli jelentős változás.

A külkereskedelem mind az import, mind az export révén növeli a cégek versenytársainak számát, illetve hatékonyabb viselkedésre kényszerítheti őket. Az exportáló cégek számára a piac azokat a nemzetközi cégeket is tartalmazza, amelyek hasonló terméket kínálnak, ezért nagyobb versennyel szembesülnek. Ezt a hatást az iparági szintű exporthányad révén mérjük a regressziós egyenletben.¹⁰ Hasonlóképpen mérjük az import arányát az adott iparágakon belül,¹¹ amely a hazai cégek szempontjából közvetlen vetélytársakat jelent. Mindkét kereskedelmet mérő változó értéke 0 és 1 között mozog, a verseny mértékével megegyező irányban. A koncentrációs ráta, valamint az export- és importhányadok mérik együttesen a versenyt a becsült egyenletben, így az irodalomban eddig használt mércéket együttesen alkalmazzuk.

9 Egy adott gazdasági szektor Herfindahl–Hirschman-indexe a piacon lévő vállalatok piaci részesedésének négyzetösszege. A koncentrációs ráta természetesen nem mindig méri pontosan a verseny valós mértékét. A képletet: Boone–van Ours–van der Vliet (2007) és Bikker–Haaf (2002) összefoglalják az ezzel kapcsolatos irodalmat. Ennek ellenére az empirikus vizsgálatokban továbbra is gyakran használják erre a célra, mivel nem áll rendelkezésre más könnyen számítható alternatív mérce.

10 Az exporthányadot úgy számítjuk, hogy a háromjegyű iparági exportból származó bevételét elosztjuk a teljes árbevételével.

11 Az import arányát a következő képlet szerint számítjuk háromjegyű iparági szinten: $\text{import} / (\text{árbevétel} - \text{export} + \text{import})$.

Eredmények

A 7.1. táblázat a regressziós módszerrel becsült együtthatókat mutatja be a különböző esetekben. A *HHI* koncentrációs ráta helyett az egyszerűbb értelmezhetőség kedvéért az $1 - \text{HHI}$ változót helyettesítjük, így mind a három mérce növekszik, ha a verseny szintje magasabb – hasonlóan a becslési egyenletben szerepelő versenyt mérő változóhoz. A Becker-féle hipotézis szerint az együttható negatív, ha a verseny valóban csökkenti a diszkriminációt, és ezen keresztül az általunk megfigyelt reziduális bérkülönbségeket.

7.1. táblázat: Regressziós eredmények

	Teljes minta			Feldolgozóipar	
	1	2	3	4	5
1 - <i>HHI</i>	-0,051** (0,019)	-0,062** (0,021)	-0,058** (0,021)	-0,108** (0,040)	-0,093** (0,031)
Importráta	- (0,026)	0,029 (0,019)	-0,082** (0,020)	-0,018 (0,022)	-0,035
Exporthányad	- (0,022)	-0,059* (0,038)	-0,121** (0,031)	-0,038 (0,039)	-0,163**
Iparági fix hatás	nincs	nincs	van	nincs	van
Megfigyelések száma (N)	7752	7752	7752	3696	3696

Megjegyzés: Az összes regresszióban éves fix hatásokra kontrollálunk.

Zárójelben a standard hibák szerepelnek.

** 1 százalékos szinten is szignifikáns, * 5 százalékos szinten szignifikáns együttható.

Az eredmények első oszlopában csak a koncentrációs ráta hatását vesszük figyelembe, az import és export nélkül. A becsült együttható $-0,05$, és szignifikáns. Ez megfelel a Becker-hipotézis alapján vártaknak, mivel a negatív együttható azt jelenti, hogy ha egy adott piacon nagyobb a verseny (alacsonyabb a koncentrációs ráta), akkor alacsonyabb a reziduális bérkülönbség mértéke. A becsült együttható alapján amennyiben egy piac a monopolisztikus helyzetből tökéletes versenyre változna, a női-férfi reziduális bérkülönbség 5 százalékponttal csökkenne. Ez a jelenlegi 0,15 százalékpontos bérkülönbséghez képest jelentős változás, de természetesen a valóságban ekkora változás nem fordul elő.

A második oszlopban már a külkereskedelmet mérő változók is szerepelnek. A koncentrációs ráta hatása továbbra is szignifikáns, és mértéke 6 százalékponttal emelkedett. Az exporthányad együtthatója szintén szignifikáns, és hasonló mértékű, mint a koncentrációs ráta hatása. Ennek alapján amennyiben egy iparág a kizárólag hazai piacra való termelésről átállna a kizárólag exportcélú termelésre (az exporthányad 0-ról 1-re növekedne), a női-férfi bérkülönbség 6 százalékponttal csökkenne. Az importráta becsült együtthatója nem különbözik szignifikánsan a nullától, ami azt jelenti, hogy az import növekedése nem hat a bérkülönbségre. A következő oszlop eredményeiben ez azonban megváltozik, amely az iparági szintű szelekció fontosságára utal.

A harmadik oszlopban az iparági fix hatásokat is figyelembe vesszük, tehát a becslt együttthatók az iparágakon belüli hatásokat mérik, vagyis kiszűrik az esetleges iparági szintű szelekció hatását. Ebben az esetben azt vizsgáljuk, hogy ha egy adott iparágban megváltozik a verseny mértéke, ez hogyan hat az ott létező cégszintű reziduális bérkülönbségekre. Ebben az esetben is mind a három versenyt mérő változó szerepel a regressziós egyenletben kontrollváltozóként, és az eredmények szerint mind a három változó negatív és szignifikáns hatással van a bérkülönbségekre. A koncentrációs ráta becslt hatása nem sokat változik ebben az esetben sem, továbbra is $-0,6$ körüli értéket becslünk. Az importráta hatása is jelentős, amennyiben 0-ról 1-re növekedne, ez $0,8$ százalékponttal csökkentené a női-férfi bérkülönbséget. Az export hatása még nagyobb mértékű: a becslt együtttható $-0,12$. Az iparágakon belüli hatások becslt értékét tekintve, elmondhatjuk, hogy a verseny növekedése negatívan hat a reziduális bérkülönbségre, ami megegyezik a Becker-modell alapján várt eredménnyel, és arra utal, hogy a Magyarországon megfigyelt bérkülönbség-csökkenést valamilyen szinten magyarázhatja a piaci verseny növekedésének hatékonyságnövelő hatása, és a nőkkel szembeni bérdiszkrimináció csökkenése.

Azt, hogy a bérkülönbség esésének mekkora részét magyarázhatja a verseny növekedése, a becslt együttthatók és a hozzájuk tartozó versenyt mérő változók átlagos változása alapján elemezzük. A koncentrációs ráta a vizsgált időszak alapján átlagosan $0,2$ -del csökkent, míg a reziduális női-férfi bérkülönbség $0,18$ -dal. Az eredmények szerint amennyiben a koncentrációs ráta 1-gyel növekedne, a bérkülönbség $0,6$ -del csökkenne. Ezek alapján a valóságban megfigyelt változás a piaci koncentráció mértékében a bérkülönbség csökkenésének körülbelül 7 százalékat magyarázza meg. Hasonló számítás alapján az exporthányad átlagos változása szintén 7 százalékos, míg az importráta változása 1 százalékos változást okozott. Természetesen bizonyos piacokon ennél nagyobb, másokon ennél kisebb volt a verseny változásának mértéke, így a bérkülönbségekre gyakorolt hatás is változó iparáganként, de azt láthatjuk, hogy a verseny valamennyire befolyásolta a bérkülönbségek alakulását, bár nem magyarázza meg a bérkülönbség csökkenésének a nagy részét.

Az utolsó két oszlopban a feldolgozóipari cégek mintáján becslt eredményeket láthatjuk. A verseny hatása minden esetben negatív, bár az importráta esetében nem szignifikáns. A koncentrációs ráta csökkenése (a verseny növekedése) továbbra is csökkenti a bérkülönbségeket: a hatás a feldolgozóiparon belül nagyobb: $-0,1$ körül van. Az iparágon belüli becslési eredmények alapján a koncentrációs ráta átlagos csökkenése a bérkülönbség csökkenésének a 11 százalékat magyarázza. Az export esetében a becslt együtttható $-0,16$, és ez a feldolgozóiparban megfigyelt bérkülönbség csökkenésének a 21 százalékat magyarázhatja. Ezek az eredmények is arra utalnak, hogy a verseny valóban csökkenti a diszkrimináció mértékét és a bérkülönbségeket.

Az összefüggés további ellenőrzése végett a regressziókat egy másik függő változóval is lefuttatjuk. A Becker-modell alapján a cégek nem csak alacsonyabb bért fizetnek a kisebbségi csoportnak, de a profitmaximalizálónál alacsonyabb arányban foglalkoztatják őket. Amennyiben a verseny szintje egy adott piacon megnövekszik, és ez hatékonyabb viselkedésre ösztönzi a munkáltatókat, az adott iparágban jelen lévő cégek esetében várhatóan növekedni fog a női dolgozók aránya. Ennek tesztelésére minden cégnél kiszámítjuk a női dolgozók arányát, és az előzőkhöz hasonló regressziós egyenleteket becsülünk, ugyanazokkal a versenyt mérő változókkal. Ebben az esetben a Becker-modell alapján arra számítunk, hogy a versenyváltozók együttthatóinak az előjele pozitív lesz, mivel amennyiben megnő a verseny, a nők aránya szintén emelkedik. Az eredményeket a 7.2. táblázat foglalja össze.

7.2. táblázat: A verseny hatása a női dolgozók arányára

	1	2	3
1 - <i>HHI</i>	0,377** (0,106)	0,581** (0,153)	0,056* (0,021)
Importráta	-	0,001 (0,000)	0,001 (0,001)
Exporthányad	-	0,569** (0,143)	0,408* (0,161)
Iparági fix hatás	nincs	nincs	van
Megfigyelések száma (N)	7752	7752	7752

Megjegyzés: Az összes regresszióban éves fix hatásokra kontrollálunk.

Zárójelben a standard hibák szerepelnek.

** 1 százalékos szinten is szignifikáns, * 5 százalékos szinten szignifikáns együttható.

Az első oszlopban ismét csak a koncentrációs ráta hatását becsüljük, iparági fix hatások nélkül. A nők aránya pozitívan függ a piaci koncentráció mértékétől, a becsült együttható 0,38, ami azt jelenti, hogy amennyiben a koncentrációs 1-ről 0-ra csökkenne egy piacon, a női dolgozók aránya 38 százalékkal emelkedne. Ezt az eredményt nem könnyű értelmezni, de a koncentráció átlagos változásával számolva, a verseny növekedése a nők arányának 7,5 százalékos növekedésével járna. A koncentráció növekedésének hatása az iparágon belüli becslésnél is szignifikáns (3. oszlop), de jelentősen alacsonyabb: adott iparágon belül a piaci verseny növekedésének (1-ről 0-ra változásának) becsült hatása 0,06. Az importrátának egyik becslésnél sincs szignifikáns hatása a nők arányára, de az exporthányad minden esetben erősen pozitívan befolyásolja azt. Összességében ezek az eredmények is összhangban vannak a Becker-modell következtetésével, és azt sugallják, hogy valamilyen szintű diszkrimináció a munkapiacra létezik a nők ellen, ami a verseny növekedésének hatására csökkent a rendszerváltást követően.

Következtetések

A tanulmány célja a termékpiaci verseny és a reziduális női-férfi bérkülönbség (a bérdiszkrimináció felső határa) közötti kapcsolat felmérése, és annak meghatározása, hogy a rendszerváltás után megfigyelhető bérkülönbség-csökkenés mely része tudható be a megnövekedett verseny diszkriminációt csökkentő hatásának. A versenyt az iparági koncentrációs rátával, valamint a külkereskedelmet mérő exporthányaddal és importrátával mértük, és megbecsültük, hogy a változók iparágakon belüli időbeli változása hogyan hatott a cégeken belül megfigyelhető nem megmagyarázott bérkülönbségekre.

Az eredmények a Becker-modellnek megfelelően szignifikáns negatív összefüggést mutatnak a verseny és a bérkülönbség között, amely összhangban van azzal a feltételezéssel, hogy a verseny növekedése csökkentette a munkáltatók nőkkel szemben diszkriminációját. A hatás mértéke azonban a bérkülönbség csökkenésének csak kis részét magyarázza meg: a valóságban megfigyelt átlagos változások alapján a piaci koncentráció csökkenése a változás 7, az importráta növekedése a változás 1, az export növekedése a változás 7 százalékát magyarázza meg. A verseny és a cégek által foglalkoztatott nők aránya között pozitív kapcsolatot látunk, ami szintén arra utal, hogy a verseny növekedése a munkáltatókat hatékonyabb viselkedésre ösztönzi, mivel a diszkriminatív munkáltatók a verseny nyomása nélkül a profitmaximalizáló szintnél alacsonyabb arányban foglalkoztatnak nőket.

8. A NŐK ÉS FÉRFIAK RELATÍV TERMELÉKENYSÉGÉNEK ÉS BÉRÉNEK BECSLÉSE MAGYARORSZÁGON

LOVÁSZ ANNA & RIGÓ MARIANN

Bevezető

A női dolgozók bruttó bére általában 60–94 százaléka a hasonló tulajdonságokkal rendelkező férfiak bérének.¹ Magyarországon a nők bére körülbelül 15 százalékkal marad el a férfiak bérétől (*Fazekas–Bálint*, 2008). Ezt az eltérést a megfigyelhető jellemzők – a két nem eltérő munkatapasztalata, iskolai végzettsége, foglalkozása stb. – csak igen kis részben magyarázzák. Számításaink szerint 14 százalék a nők meg nem magyarázott bérhátránya,² amely a diszkrimináció becsült értékének felső korlátja. A kereseti hozamok becslése többnyire egyéni béregyenletekkel történik, a kutató számára megfigyelhető dolgozói (például nem, tapasztalat, végzettség) és vállalati (például az iparág, a cég kétértékű változója) jellemzőket használva magyarázó változóként. Ebben az összefüggésben a nemre vonatkozó bérprémium a nemet jelölő kétértékű változó becsült együtthatója. Az ily módon kiszámított bérprémium viszont csak abban az esetben helyes mérőszáma a diszkriminációnak, ha valamennyi – a dolgozókra vonatkozó és a munkakörülményekhez kapcsolódó – jellemzőt kontrollálni tudunk. Ennek hiányában egy női kétértékű változó szignifikánsan negatív együtthatója utalhat például a nők kisebb termelékenységére (például kevesebb munkában töltött idő, kisebb motiváltság a gyermeknevelési teendők miatt) vagy a nők és férfiak által betöltött munkahelyek eltérő munkakörülményeire.³ Az egyre szélesebb körben elérhető, a vállalatokat évről évre követő adatbázisok használata ez utóbbi problémát áthidalja a cégekre vonatkozó kétértékű változók, illetve a foglalkozásokat jelző változók bevezetésével, a dolgozók egyéni termelékenységére vonatkozó adatok azonban ritkán állnak rendelkezésre, amint azt a *Közelkép* 1. fejezete részletesen tárgyalja.

Egy lehetséges megoldást jelentenek az egyéni termelékenységet jelző alternatív változók. Több tanulmány az IQ-, illetve AFQT-teszt⁴ eredményeket alkalmazza kontrollváltozóként. Ezek a kutatások, például *Griliches–Mason* (1972), *Griliches* (1977), *Neal–Johnson* (1996), a teszteredményeket a termelékenységet meghatározó, de az adatbázisban nem megfigyelhető képességek közelítésére használják. Az iskolázottság hozamának becslésénél régóta ismert probléma, hogy a képesség a klasszikus béregyenletekből hiányzik, mivel nehezen, vagy egyáltalán nem mérhető. Viszont valószínűleg összefügg az iskolázottsági szinttel, és ez a bérhozamok becslésének hibájához vezethet. Ezek a tanulmányok a teszteredmények figyelembevételével igyekeznek kiküszöbölni

1 OECD (2006). A nők relatív bére az OECD-országok közül Koreában a legalacsonyabb (60 százalék), és Új-Zélandban a legmagasabb (94 százalék). A tranzíciós országokban *Brainerd* (2000) és *Newell–Reilly* (2001) vizsgálják a bérkülönbség alakulását a rendszerváltás után. *Reilly* (1999) Oroszországban, *Blau–Kahn* (2000) az Egyesült Államokban elemzik a nemek közötti bérkülönbségeket. Magyarországon többek között *Csillag* (2006), *Frey* (1998), *Galasi* (2000), *Kertesi–Köllő* (1998), *Linderné* (2007) és *Koncz* (2008) foglalkoznak a női-férfi kereseti különbség vizsgálatával.

2 A kontrollváltozók figyelembevétele után fennmaradó berrést a Foglalkoztatási és Szociális Hivatal bértarifa-felvétel adatbázisa 2003-as adataiból számítottuk.

3 A kiegyenlítő bérkülönbségeket leíró modell (*compensating wage differentials*) *Rosen* (1986) mutatja be. Ebben az egyes foglalkozások eltérnek valamilyen, a dolgozók által értékelt tulajdonságok szerint (pl. rugalmas időbeosztás, veszélyesség, egészséget befolyásoló körülmények), és azok a dolgozók, akik a rosszabb foglalkozásokat hajlandóak ellátni, ezért magasabb bért kapnak. *Thaler–Rosen* (1975), *Biddle–Zarkin* (1988) valamint *Gupta és szerzőtársai* (2003) is a dolgozók preferenciáinak, és az ezekből következő bérkülönbségek mérésével foglalkoznak.

4 Armed Forces Qualification Test: az Egyesült Államokban a katonai szolgálatba való belépéshez szükséges szintfelmérő teszt.

ezt a torzítást. Ez azonban nem jelent széles körben alkalmazható megoldást, mivel az ilyen jellegű adatok általában csak a dolgozók egy kis csoportja esetében elérhetők, és nem reprezentatívak a társadalom egészére vonatkozóan.

Egy másik lehetséges megoldást nyújtanak a cégeket és a dolgozók cégek közötti mozgását nyomon követő adatbázisok, amely lehetővé teszi az időben változatlan dolgozói és vállalati jellemzők kontrollváltozókénti bevonását. *Abowd–Kramarz–Margolis* (1999) egy olyan emberi tőkét mérő változót dolgoztak ki, ami a dolgozók megfigyelhető tulajdonságait (iskolázottság, munkapiaci tapasztalat, nem stb.) és a nem megfigyelhető tulajdonságait (veleszületett képesség, képzés minősége, szociális tőke, munkavégzés folyamán tett erőfeszítés) együttesen veszi figyelembe. Ezt olyan adatbázisokon lehet alkalmazni, ahol mind a dolgozókat, mind a cégeket követjük időben (dolgozói és cégszintű paneladatbázis), és a dolgozói és céges fix hatásokat (az időben nem változó tulajdonságokat) ily módon mérni tudjuk. Ezzel a módszerrel a dolgozók egyéni termelékenységének mérésénél figyelembe veszik a megfigyelhető emberi tőkéjükön felül az időben állandó és a termelékenységüket meghatározó adottságaikat is. A módszert azóta számos kutatásban használták, többek között *Abowd–Lengerman–McKinney* (2003), *Haskel–Hawkes–Pereira* (2005), valamint *Iranzo–Schivardi–Tosetti* (2006). Mivel a módszer csak dolgozói paneladatbázisokon alkalmazható, és ezek viszonylag kevés országban léteznek, gyakran más módszerhez kell folyamodni az egyéni, illetve csoportszintű termelékenység pontosabb méréséhez.

Tanulmányunkban egy ettől eltérő módszertant követünk: az egyes dolgozói csoportok relatív termelékenységét vállalati szinten termelési függvényből becsüljük. Az így kapott termelékenységi mutatót annak eldöntésére hasonlítjuk össze a béregyenletből származó relatív bérrel, hogy a nemek közti bérkülönbség a férfiak és nők eltérő termelékenységét vagy más jelenséget, például diszkriminációt mutat. A módszertant *Griliches* (1960) javaslatából kiindulva *Hellerstein–Neumark–Troske* (1999) alkalmazták elsőként az egyes dolgozói csoportok esetében a termelékenység és a bér kapcsolatának mérésére. A módszert kétlépcsős becslés révén hajtjuk végre. Az első lépésben a vállalat dolgozói összetételével kibővített Cobb–Douglas-féle termelési függvényt becslünk, amelyből megkapjuk az egyes dolgozói csoportok relatív termelékenységét. A második lépésben a vállalati szintű béregyenletből ugyanezen dolgozói csoportok relatív bérét határozzuk meg, különböző bérváltozók alapján. Ezek után összehasonlítjuk a nők férfiakhoz viszonyított termelékenységét és bérét, és vizsgáljuk a kettő közötti eltérést. Mivel az ily módon számított relatív termelékenységet a bérektől függetlenül becsüljük, és ez a mérce tartalmazza a dolgozói tulajdonságok alapján nem megfigyelhető csoportszintű termelékenységbeli különbségeket is, az összehasonlítás a klasszikus béregyenleten alapuló elemzésekhez képest új információval szolgálhat férfi–női bérkülönbségekről.

A becslést a bértarifa-felvétel 2000–2005 közötti adatain végezzük. Az adatbázis – mind reprezentativitását, mind részletességét illetően – kiválóan alkalmas a már leírt eljáráshoz. Az adatbázis egyrészt számos dolgozói információt tartalmaz. Adatunk van a dolgozók koráról, neméről, foglalkozásáról, iskolai végzettségéről. Másrészt a dolgozót alkalmazó vállalatról is van információnk: ismerjük a vállalat tevékenységi körét, főbb mérleg tételeit, amelyek a termelési függvény becsléséhez szükségesek. Az adatbázis valamennyi kettős könyvelést vezető, legalább húsz dolgozót foglalkoztató vállalat adatait tartalmazza,⁵ a vállalatokon belül pedig a dolgozók körülbelül 10 százalékos reprezentatív mintáját, a dolgozók főbb jellemzőivel együtt. Az adatbázis további erőssége, hogy a vállalati szintű paneladatbázis lehetővé teszi, hogy a cégeket évről évre nyomon kövessük, s ezáltal figyelembe vehessük a vállalati fix hatásokat. Ezzel az eddigiekénél jobban meg szét tudjuk választani a csoportok közötti különbségek azon részét, ami a dolgozók közötti valós különbségek-ből, illetve azt, ami a dolgozók cégszintű szelekciójából (jobb, illetve rosszabb cégekhez történő csoportosulásából) adódik.

Becslési eljárás, eddig lefolytatott kutatások⁶

Első lépésben egy három inputot – tőkét, munkát és anyagköltséget – tartalmazó Cobb–Douglas-féle termelési függvényt becsülünk, amelyben a munkafelhasználást leíró változó az átlagos létszám (L) dolgozói csoportok termelékenységevel súlyozott változata. A dolgozókat nem, kor (rendszer váltás előtt munkaképes korú volt-e, vagy nem) és végzettség (felsőfokú vagy alacsonyabb) szerint csoportosítva, továbbá feltételezve, hogy a nők relatív termelékenysége és aránya az egyes kor és végzettségi kategóriák szerint állandó, a következő termelési függvényt becsüljük:

$$\begin{aligned} \ln Y_{jt} = & \alpha_0 + \alpha \ln K_{jt} + \beta \ln M_{jt} + \gamma \ln L_{jt} + \\ & + \gamma \ln \left[1 + (\varphi_F - 1) \frac{L_{Fjt}}{L_{jt}} \right] + \gamma \ln \left[1 + (\varphi_O - 1) \frac{L_{Ojt}}{L_{jt}} \right] + \\ & + \gamma \ln \left[1 + (\varphi_U - 1) \frac{L_{Ujt}}{L_{jt}} \right] + \delta \cdot Z_{jt} + u_{jt} \end{aligned} \quad (8.1)$$

A fenti egyenletben Y_{jt} az árbevételt, K_{jt} a tőkeállományt, M_{jt} az anyagköltséget, L_{jt} pedig az átlagos létszámot jelöli a j -edik cégben a t -edik időpontban. Az egyes kategóriákat alsó indexszel jelezzük: F a női dolgozókat, O az 1989 előtti munkapiaci tapasztalattal rendelkező dolgozói csoportot, és U a felsőfokú végzettségűeket jelöli. A Z mátrix a többi kontrollváltozót – a tulajdon, az iparág, a régió, az idő, a vállalat kétértékű változóját – foglalja magában. Az egyes dolgozói csoportok relatív termelékenységét φ paraméterrel jelöljük.

⁵ Az adatbázis későbbi éveiben kevesebb dolgozót foglalkoztató cégek is bekerültek a mintába, de mi ebben a tanulmányban a legalább húsz főt foglalkoztató cégeken végezzük az elemzést, és tovább szűkítjük azokra a cégekre, ahol a regressziók futtatásához és a csoportszintű különbségek számításához elegendő a női és férfi dolgozók aránya az egyes cégeken belül.

⁶ A módszertanról részletesebben a 8. függelékben írunk.

Ebben az egyszerűsített modellben egy átlagos relatív termelékenységet becsülünk: φ_F mutatja a nők férfiakhoz képest számított relatív termelékenységét.

Az átlagos paraméter mellett azonban érdekes lehet, hogy van-e különbség a különböző korú és iskolázottságú nők relatív termelékenysége között. Ezért becsülünk egy rugalmas paraméterű modellt is, amelyben megengedjük, hogy mind a hét dolgozói csoportnak különbözzék a relatív termelékenysége a fiatalabb (csak 1989 utáni munkapiaci tapasztalattal rendelkező), képzetlen férfiakhoz képest. A termelési függvény ezen általánosabb alakja $n = 0, 1, \dots, N$ dolgozói csoport esetén a következő:

$$\ln Y_{jt} = \alpha_0 + \alpha \ln K_{jt} + \beta \ln M_{jt} + \gamma \ln \varphi_0 + \gamma \ln L_{jt} + \gamma \ln \left[1 + \sum_{n=1}^N \left(\frac{\varphi_n}{\varphi_0} - 1 \right) \frac{L_{n,jt}}{L_{jt}} \right] + \delta \cdot Z_{jt} + u_{jt} \quad (8.2)$$

A relatív termelékenységi paramétereket a nemlineáris legkisebb négyzetek (NLS, *nonlinear least squares*) módszerével becsüljük. A becslést először csak a megfigyelhető jellemzők kontrollálásával végezzük el; ebben az esetben a paramétereket a vállalatok közötti eltéréssel identifikáljuk. A következő becslésnél figyelembe vesszük az időben állandó, nem megfigyelhető vállalati jellemzőket a cégszintű fix hatások révén. Ezekre vállalati kétértékű változók bevezetésével kontrollálunk, a termelési függvény paramétereit pedig differenciált alakban, nemlineáris legkisebb négyzetek módszerével becsüljük (FD, *first differenced*).⁷ Ebben a specifikációban a nők relatív termelékenységét a vállalaton belüli, időbeli eltérésekből identifikáljuk. Ily módon kiszűrjük a szisztematikus szelekció hatását. Elképzelhető ugyanis, hogy a női dolgozók az eleve alacsonyabb termelékenységű (például mert rosszabb a tööfelszereltsége, kevésbé hatékony a vezetősége) vállalatokban dolgoznak nagyobb arányban, a vállalaton belül viszont ugyanúgy vagy jobban teljesítenek, mint a férfiak. Ebben az esetben a csak megfigyelhető vállalati jellemzőket tartalmazó NLS specifikációban 1-nél kisebb, míg az FD specifikációban 1-hez közeli vagy 1-nél nagyobb φ_F értéket kapunk.

A második lépésben a relatív béreket határozzuk meg a vállalati szintű bérégyenlet felhasználásával. A vállalati aggregálási szintet két okból is előnyben részesítjük az egyéni béreken történő becsléshez képest. Egyrészt vállalati szinten két bérköltségváltozó is rendelkezésünkre áll. Az egyik lehetőség a számviteli bérköltség változója, amely a vállalat által fizetett valamennyi – tehát nem csak bérjellegű – személyi jellegű ráfordítást tartalmaz. A másik lehetőség az adatbázisban megfigyelt dolgozók egyéni béréből aggregált változó. Másrészt, vállalati szinten a béregyenlet és a termelési függvény együtt is becsülhető látszólag össze nem függő regresszió (SUR, *seemingly unrelated regression*) módszerével, amely figyelembe veszi a hibatagok korrelációját, és a relatív termelékenységek és bérek egyezésére vonatkozó hipotézisbecslést is

7 A becsléseket elvégeztük az időben nem állandó, nem megfigyelhető termelési sokkok figyelembevételével is, amelyekre a Levinsohn–Petrin (2003) által javasolt módon, az anyagköltség felhasználásával kontrolláltunk. Eredményeink az NLS és FD specifikációban is robusztusnak bizonyultak.

leegyszerűsíti. A vállalati szintű béregyenlet tulajdonképpen az egyéni béregyenletek aggregálásával kapott összefüggés, amely a termelési függvényben is szereplő kontrollváltozók bevonása után a következő formában írható fel:

$$\ln w_{jt} = \alpha_0 + \alpha \ln K_{jt} + \beta \ln M_{jt} + \gamma \ln \lambda_0 + \gamma \ln L_{jt} + \\ + \gamma \ln \left[1 + \sum_{n=1}^N \left(\frac{\lambda_n}{\lambda_0} - 1 \right) \frac{L_{n,jt}}{L_{jt}} \right] + \delta \cdot Z_{jt} + u_{jt} \quad (8.3)$$

A (8.3) egyenletben w a bérköltséget, λ_n/λ_0 pedig az egyes dolgozói csoportok relatív bérét jelöli. A relatív béreket a termelési függvényhez hasonlóan mind az egyszerűsített, mind a rugalmas paraméterű modellben becsüljük, és teszteljük a relatív termelékenységtől való eltérését.

A relatív bérek és termelékenység becslésére kidolgozott módszertant számos kutatás alkalmazza a diszkrimináció mértékének újszerű becslésére. Az eredmények általában azt mutatják, hogy a nők a relatív termelékenységük-nél alacsonyabb relatív bért kapnak, ami bérdiszkriminációra utal, de az eltérés mértéke sokkal kisebb, mint a béregyenletek alapján becsült különbség. A kutatások szerint a cégeken belül a női dolgozók magasabb aránya alacsonyabb cégszintű termelékenységgel jár, a nők relatív termelékenysége általában 0,7–0,9 között van. Bérük ehhez képest általában 15–40 százalékkal alacsonyabb, mint a férfiaké. A bérek és termelékenység közötti különbség nem feltétlenül jelez diszkriminációt, például továbbra is lehetnek nem megfigyelt különbségek a munkakörülményekben (veszélyes, utazást igényel stb.), ami miatt a férfiak magasabb bért kapnak. Ez a módszer azonban enyhít egy fontos problémát a béregyenletes diszkriminációbecslésekhez képest: csökkenti a nem megfigyelhető termelékenységbeli eltérések által okozott hibát. Az a tény, hogy ezzel a módszerrel a kutatások alacsonyabbnak becslik a diszkriminációt, nem meglepő, mivel sejtettük, hogy a nők termelékenységét túlbecsüljük a megfigyelhető tulajdonságok alapján, például a valós munkapiaci tapasztalat hiánya miatt, illetve a munkán kívüli kötelezettségek termelékenységet csökkentő hatása miatt.

A módszertant e célra először alkalmazó *Hellerstein–Neumark–Troske* (1999) szerint az Egyesült Államokban a nők termelékenysége a férfiakénak a 85 százaléka, a bérük pedig a 68 százaléka. Ez azt jelenti, hogy a nők és férfiak között negatív, termelékenység alapján nem megmagyarázható bérkülönbség van, amely jelentős: 17 százalék körüli. Ez persze nem bizonyítja a diszkrimináció jelenlétét, de erre az eddigi kutatásoknál erőteljesebben utal. Más országokban azonban az eredmények lényegesen kisebb vagy nem létező megmagyarázatlan bérkülönbségre utalnak. Bár *Hellerstein–Neumark* (1999) izraeli adatokon, valamint *Dong–Zhang* (2009) kínai adatokon végzett a képzett nők termelékenységét a férfiakénak a 75–80 százaléka becsülik, a versenyszférában a relatív bérek nem különböznek szignifikánsan

ettől az aránytól. A kínai közsférában az alacsony képzettségű nők a termelékenységüknel magasabb bért kapnak, és ez a prémium a teljes bérkülönbséget csökkenti. Az elemzés rámutat a képzettségi szintek szétválasztásának fontosságára, mivel a képzett és képzetlen nők esetében teljesen eltérő jelenséget figyelhetünk meg. *Dostie* (2006) kanadai adatokon alkalmazza a módszert. Az eredmények szerint a nők relatív bére 0,85 a férfiakhoz képest, a relatív termelékenységük pedig 0,8 és 0,9 között mozog, a termelési függvény specifikációjától függően. Ez szintén arra utal, hogy a diszkriminációt a bérégyenletes módszerrel túlbecsüljük.

Kawaguchi (2007) japán adatokon vizsgálja a relatív bérek és termelékenység közötti összefüggést, eredményei a cégszintű szelekció fontosságára hívják fel a figyelmet. Vállalati fix hatások nélkül a nők termelékenysége a férfiakénak a 44 százaléka, a bérük pedig a 31 százaléka, de a cégeken belüli becslésben, amely kiszűri a jobb vagy rosszabb cégekhez történő szelekció hatását, mind a relatív termelékenységük és a bérük is 50 százalék körül van. *Kawaguchi* ebből azt a következtetést vonja le, hogy a nőkkel szemben a felvételnél létezik diszkrimináció, de a munkába állás után már nem diszkriminálnak ellenük. *Ilmakunnas–Maliranta* (2003) és *Van Biesebroeck* (2007) is a helyes specifikáció fontosságát hangsúlyozzák. Az előbbi finn, az utóbbi afrikai adatokon végezte a becslést, és a végső következtetésük az, hogy a választott becslési módszert alkalmazva nem találtak bizonyítékot a bérdiszkriminációra. Végül *Deniau–Perez-Duarte* (2003) Franciaországban szintén nem talált szignifikáns eltérést a relatív bérek és termelékenységek között.

Magyarországon *Kertesi–Köllő* (2002) alkalmazott hasonló becslési eljárást a bérek és a termelékenység elemzésére. Kutatásuk a rendszerváltás előtt szerzett tudás értékének csökkenését vizsgálja béregyenletek felhasználásával, majd a különböző dolgozói csoportok arányának a cégszintű termelékenységre gyakorolt hatása alapján azt vizsgálják, hogy a képzés és tapasztalat hozadéka mennyiben tükrözi a termelékenységbeli hozadékokat. Bár a nők helyzetének felmérése nem a fő céljuk, a csoportokat nem szerint is szétválasztják. A tanulmány szintén rámutat a nemek iskolázottság szerinti megbontásának fontosságára, mivel a nők helyzete különbözik a képzettségi szintek között. Jelen tanulmányban ezt a tényt a rugalmas paraméterű becslésnél vesszük figyelembe, ahol a részletesebb csoportokra végezzük el a relatív termelékenység és bérek becslését. A diszkrimináció mértékét most csak a 2000–2005 közötti időszakban vizsgáljuk, tehát nem a rendszerváltás után bekövetkezett változások hatását kívánjuk feltárni, célunk csak a jelen helyzet felmérése.

Becslési eredmények

Az egyszerűsített modell becsült paraméterei a 8.1. táblázatban láthatók. Itt még nem választjuk külön a nők relatív termelékenységét és bérét képzettség,

illetve kor szerint, a becslt értékek az átlagos különbségeket tükrözik. Az NLS és az FD specifikációt összehasonlítva nem látjuk nagymértékű szisztematikus szelekció jelét: a becslt termelékenységi és bérparaméterek közel vannak egymáshoz. A becslési eredmények tárgyalásánál éppen ezért az általunk legmegfelelőbbnek tartott FD specifikációra koncentrálnak, mivel a célunk a cégeken belüli diszkrimináció mértékének vizsgálata.

8.1. táblázat: Az egyszerűsített modell becslt paraméterei
(hipotézis: relatív termelékenység = relatív bér)

Specifikáció	Relatív termelékenység	Relatív bér (bérköltség)	<i>p</i> -érték
Számviteli bérköltség változóval			
NLS	1,065 (0,053)	1,039 (0,012)	0,135
FD	1,092 (0,040)	1,034 (0,012)	
Az egyéni bérekből aggregált bérváltozóval			
NLS	1,065 (0,053)	0,863 (0,012)	0,000
FD	1,090 (0,040)	0,786 (0,020)	

Megjegyzés: az 1-től szignifikánsan nem különböző paramétereket dőlttel jelöljük. Zárójelben a becslés standard hibája látható.

Vállalaton belül a női dolgozók termelékenysége valamivel meghaladja a férfiakét, a nők relatív termelékenysége a férfiakhoz képest csoportszinten 1,09. A nemzetközi eredményekkel összehasonlítva meglepő az 1-nél nagyobb relatív termelékenység, amely szerint a nők nagyobb aránya a vállalaton belül növeli annak termelékenységét. Egy lehetséges magyarázat a tipikusan „női” szolgáltatói szektor súlyának növekedése az utóbbi néhány évben. A relatív bérekre vonatkozóan a kétfajta bérváltozó – a cégek számviteli bérköltsége és az egyéni havi bérek alapján számított bérváltozó – eltérő eredményt ad. A számviteli bérköltség szerint vállalaton belül a nők bére valamivel meghaladja a férfiakét, és így fizetségük összhangban van termelékenységükkel. Ezzel szemben az egyéni bérekből aggregált változó körülbelül 20 százalékos berrést jelez, és a női dolgozók bére jóval elmarad termelékenységüktől. A különbség egyik lehetséges oka az lehet, hogy a béren kívüli juttatásokat a nők nagyobb arányban veszik igénybe, és ezt csak a bérköltség változó tükrözi. A különbség mögött rejlő okok pontosabb feltárása azonban további kutatást igényel. Az eltérő eredmények arra hívják fel a figyelmet, hogy mennyire óvatosan kell bánni a diszkrimináció mérésének során: mind a bérváltozó választása, mind a becslési módszer jelentősen befolyásolja az eredményt.

A rugalmas paraméterű modell becslésével árnyaltabb képet kapunk az egyes dolgozói csoportok termelékenységéről és béréről. Amint a 8.2 táblá-

zatban látható, az NLS és az FD specifikációban becsült paraméterek több esetben is jelentősen különböznek egymástól, amely annak a jele, hogy egyes részletesebb dolgozói csoportoknál már megfigyelhető, hogy nagyobbbrészt bizonyos típusú, például kisebb termelékenységgű vállalatokban dolgoznak. Ez a szelekciós hatás különösen szembetűnő a képzett és a képzetlen dolgozói csoportok esetében. A képzetlen – elsősorban az idősebb, tanulatlan dolgozók – a kevésbé termelékeny vállalatokban dolgoznak inkább, míg a képzettek – főként a fiatalabb csoport – inkább a termelékenyebb cégeknél helyezkednek el. Például az NLS specifikációban az idősebb, képzetlen női dolgozók relatív termelékenysége 0,53. Az FD specifikációban, a vállalaton belüli eltérésekből identifikálva, azonban látható, hogy cégen belül nem különbözik szignifikánsan a termelékenységük a referenciacsoport termelékenységétől, a fiatalabb, képzetlen férfiakétól. A képzett dolgozók esetében éppen ellentétes a kapcsolat: relatív termelékenységük az NLS specifikációban 2,8, vállalaton belül vizsgálva azonban kiderül, hogy termelékenységük megegyezik a referenciacsoportéval. Ez arra utal, hogy a képzett dolgozók a termelékenyebb cégeknél dolgoznak, míg a képzetlenek a kevésbé termelékeny cégeknél, de ha ezt a szelekciót figyelembe vesszük, a két csoport átlagos termelékenysége már nem különbözik jelentősen egymástól.

Ez az eredmény összhangban van a nemzetközi irodalomban tapasztaltakkal. Például *Haltiwanger–Lane–Spletzer* (1999) egyesült államokbeli adatbázist vizsgálva megállapította, hogy a vállalatok nagy része többnyire csak képzett vagy csak képzetlen munkaerőt alkalmaz, vagyis vannak „magas képzettségű” és „alacsony képzettségű” vállalatok. *Malmberg–Lindh–Halvarsson* (2005) pedig svéd adatbázist vizsgálva a dolgozók korösszetétele és a vállalati termelékenység kapcsolatát tanulmányozta, és hasonló irányú szelekciót mutatott ki: az idősök inkább a „régEBbi”, rosszabb tőkefelszereltséggű vállalatokban dolgoznak, míg a fiatalok többnyire az „újabb”, termelékenyebb vállalatokhoz mennek.

A relatív bérek esetében is jelentős szelekciós hatás érvényesül, a képzettek kategóriájában erős, a képzetlenekében pedig gyenge pozitív szelekciót látunk. A kétféle bérváltozó a rugalmas modellben is eltérő eredményeket mutat. A bérköltség esetében (8.2. táblázat felső része) a relatív bérek egyetlen kategória esetében sem különböznek szignifikánsan 1-től, a relatív termelékenység és relatív bér pedig mind a négy női dolgozói csoport esetében 5 százalékos szignifikancia szinten megegyezik. Ezek alapján nem találunk bizonyítékot a diszkrimináció létezésére. Egyedül a fiatalabb, képzett kategória esetében mutatható ki a termelékenységnél alacsonyabb bér, a két paraméter azonban csak 10 százalékos szignifikancia szinten nem egyenlő egymással. Ez az eredmény összhangban van a korábbi kutatások eredményével, amely szerint a képzett nők esetében magasabb a bérkülönbség, mint az alacsonyabb képzettségű nőknél (*Fazekas–Bálint*, 2008).

8.2. táblázat: A rugalmas paraméterű modell becsült értékei (hipotézis: relatív termelékenység = relatív bér) a számviteli bérköltség változó használatakor

	NLS		FD		p-érték
	relatív termelé- kenység	relatív bér (bérköltsé- gváltozó)	relatív termelé- kenység	relatív bér (bérköltsé- gváltozó)	
Számviteli bérköltség változóval					
Férfi, képzetlen, 1989 előtti	0,401 (0,033)	1,430 (0,036)	0,978 (0,050)	0,984 (0,015)	0,902
Férfi, képzett, 1989 utáni	4,210 (0,387)	3,734 (0,119)	1,099 (0,105)	0,994 (0,029)	0,303
Férfi, képzett, 1989 előtti	2,050 (0,171)	2,887 (0,080)	1,182 (0,089)	1,023 (0,024)	0,066
Nő, képzetlen, 1989 utáni	0,905 (0,095)	1,012 (0,037)	1,099 (0,077)	1,031 (0,022)	0,368
Nő, képzetlen, 1989 előtti	0,529 (0,040)	1,461 (0,036)	1,077 (0,061)	1,021 (0,017)	0,341
Nő, képzett, 1989 utáni	2,816 (0,339)	3,126 (0,119)	1,223 (0,124)	1,003 (0,033)	0,067
Nő, képzett, 1989 előtti	1,345 (0,187)	3,379 (0,112)	1,164 (0,117)	1,056 (0,033)	0,345
Az egyéni bérekből aggregált bérváltozóval					
Férfi, képzetlen, 1989 előtti	0,401 (0,033)	1,404 (0,042)	0,978 (0,050)	1,075 (0,035)	0,109
Férfi, képzett, 1989 utáni	4,210 (0,387)	3,634 (0,141)	1,099 (0,105)	1,211 (0,071)	0,371
Férfi, képzett, 1989 előtti	2,050 (0,171)	3,280 (0,106)	1,184 (0,089)	1,308 (0,062)	0,243
Nő, képzetlen, 1989 utáni	0,905 (0,095)	0,942 (0,041)	1,097 (0,077)	0,741 (0,039)	0,000
Nő, képzetlen, 1989 előtti	0,529 (0,040)	1,183 (0,035)	1,076 (0,061)	0,843 (0,032)	0,001
Nő, képzett, 1989 utáni	2,816 (0,339)	2,521 (0,126)	1,223 (0,124)	0,932 (0,070)	0,038
Nő, képzett, 1989 előtti	1,345 (0,187)	3,077 (0,125)	1,166 (0,118)	1,206 (0,076)	0,771
Megfigyelések száma	29 123		19 237		

Megjegyzés: a csoportok elnevezésénél „1989 előtti” jelöli a rendszerváltás előtti munkapiaci tapasztalattal rendelkező dolgozókat, és „1989 utáni” jelöli azokat, akik csak a rendszerváltás után dolgozhattak a koruk alapján. Az 1-től szignifikánsan nem különböző paramétereket dőlttel jelöljük. Zárójelben a becslés standard hibája látható. Referencia dolgozói csoport: férfi, képzetlen, 89 utáni kategória.

Az aggregált bérváltozót használva, a nők bére átlagosan 22 százalékkal alacsonyabb a férfi dolgozók bérénel. Több csoportra bontva a foglalkoztatottakat azonban látható (8.2. táblázat alsó része), hogy a termelékenység és a bérek közötti különbség más a különböző korosztályoknál és képzettségi szinteknél. A képzetlen és a képzett, fiatalabb csoportokban a bérres közel

van az átlagoshoz,⁸ a képzett, idősebb csoportban viszont ennél kisebb, 10 százalékos berrést találtunk. Ebben a specifikációban ez az egyetlen dolgozói kategória, ahol azt látjuk, hogy a nőket a termelékenységüknek megfelelően fizetik. A képzetlen és a képzett, fiatalabb csoportok fizetsége alacsonyabb a termelékenységüknél, amely a nők elleni bérdiszkriminációra utal, azonban a rugalmas specifikációk esetében is azt látjuk, hogy a számviteli bérköltséget használva más eredményt kapunk: bár a női csoportok esetében a relatív termelékenység itt is magasabb a relatív bérnél, a kettő közötti eltérés statisztikailag nem szignifikáns.

Összefoglalva tehát elmondható, hogy az irodalomban eddig publikált, egyéni béregyenletekből becsült körülbelül 15 százalékos bérkülönbség nem magyarázható a nők alacsonyabb termelékenységével. A nők egyik becslési módszer alapján sem alacsonyabb termelenségűek, mint a férfiak. Az egyéni bérekből aggregált, vállalati szintű bérváltozó használatakor átlagosan hasonló nagyságú, 10–30 százalékos bérkülönbséget találtunk a női és férfi dolgozói csoportok között, amelyet nem ellensúlyoz a nők alacsonyabb termelékenysége. A számviteli bérköltség használatakor ezzel szemben nem mutattunk ki szignifikáns különbséget a férfiak és a nők bére között, és a termelékenység és a bér egyezéseire vonatkozó hipotézist sem tudtuk elutasítani 5 százalékos szignifikancia szinten. Annak eldöntésére, hogy mi áll az egymásnak látszólag ellentmondó eredmények hátterében, a kétféle bérváltozó alaposabb tanulmányozása szükséges. Egy lehetséges magyarázat, hogy a női dolgozók nagyobb arányban választják a nem bérjellegű kompenzációt, például étkezési, utazási utalványokat, melyek a bérköltség változóban megjelennek, a bérben – és így az aggregált bérváltozóban – viszont nem.

A tanulmányban bemutatott eredmények arra hívják fel a figyelmet, hogy a diszkrimináció létezésének, valamint mértékének meghatározása összetett feladat, és nagymértékben függ mind az adatoktól, mind a becslésre használt módszertől. Amennyiben a dolgozói csoportok közötti nem megfigyelhető termelékenységbeli eltéréseket figyelembe tudjuk venni, a diszkrimináció mértéke jelentősen kisebb, mint a béregyenletek alapján becsült érték.

Következtetések

Tanulmányunkban a diszkrimináció mértékét a tradicionális béregyenleteket használó módszertől eltérő módon becsültük: csoportszintű relatív termelékenységeket annak alapján becsültük, hogy egy adott csoport aránya a cégen belül hogyan befolyásolja a cég árbevételeit. Tehát termelési függvényt becsültünk, amelyben megengedtük, hogy a munkaerőt leíró tagban a különböző dolgozói csoportok határtermelékenysége potenciálisan különbözzön. A termelési adatokból becsült relatív termelékenységet összehasonlítottuk a cégszinten becsült relatív bérrel: amennyiben létezik a nőkkel szemben diszkrimináció a munkapiacra, a kettő egymástól szignifikánsan különbözik, mivel

8 A berrést az azonos típusú dolgozói csoporthoz viszonyítjuk. Például a képzett, idősebb dolgozók esetében a női-férfi berrés 10 százalék (1,3–1,2).

a nőket nem a relatív termelékenyséjüknek megfelelően díjazták. Az általunk használt módszer előnye, hogy a csoportszinten becsült relatív termelékenység pontosabban mérheti a nők és férfiak közötti különbségeket, mint a megfigyelhető tulajdonságaik (iskolázottság, kor), ezért a béregyenletes becslési eredményeknél általában alacsonyabb szintű diszkriminációt találtunk.

Eredményeink szerint a nők termelékenysége nem alacsonyabb, mint a férfiaké, de az egyéni bér adatok azt bizonyítják, hogy a férfiakhoz képest alulfizetettek, ami diszkriminációra utal. Esetünkben azonban azt is látjuk, hogy amennyiben a cégszintű bérköltség alapján becsüljük a nők relatív bérét, alacsonyabb az eltérés a férfiakétól, mint a dolgozók egyéni bérei alapján történő becslésnél. Az eredményekben látható különbségek felderítése fontos kutatási feladat.

8. FÜGGELÉK

A termelési függvény becslése

A relatív termelékenységek becslése során három inputot – tőke, anyagköltség, munkaerő – tartalmazó Cobb–Douglas-féle termelési függvényből indulunk ki. A tőkét az állóeszköz-állomány átlagos évi értékével, az anyagköltséget az anyagjellegű ráfordításokkal, a munkaerőt pedig az átlagos létszámnak (L) a dolgozói csoportok termelékenységével súlyozott változatával, a *minőségi munkaerő*, QL változóval mérjük. A dolgozókat $n = N + 1$ csoportba osztva, az n -edik csoport termelékenységét φ_n -nel, az n -edik csoportba tartozó dolgozók létszámát pedig L_n -nel jelölve, a QL változó a következőképpen alakul:

$$\begin{aligned} QL &= \sum_{n=0}^N \varphi_n L_n = \varphi_0 L_0 + \sum_{n=1}^N \varphi_n L_n = \\ &= \varphi_0 L \left[1 + \sum_{n=1}^N \left(\frac{\varphi_n}{\varphi_0} - 1 \right) \frac{L_n}{L} \right]. \end{aligned} \quad (\text{F8.1})$$

Ezt felhasználva a termelési függvény a következő:

$$\begin{aligned} \ln Y_{jt} &= \alpha_0 + \alpha \ln K_{jt} + \beta \ln M_{jt} + \gamma \ln \varphi_0 + \gamma \ln L_{jt} + \\ &+ \gamma \ln \left[1 + \sum_{n=1}^N \left(\frac{\varphi_n}{\varphi_0} - 1 \right) \frac{L_{n,jt}}{L_{jt}} \right] + \delta \cdot Z_{jt} + u_{jt} \end{aligned} \quad (\text{F8.2})$$

A Z mátrix az egyéb kontrollváltozókat – az év, az iparág, a régió, a tulajdon és a vállalat kétértékű változóját – foglalja magában. A dolgozók $n = 0$ referenciakategóriához tartozó relatív termelékenységét a φ_n/φ_0 együtthatók jelzik, amelyeket a nemlineáris legkisebb négyzetek módszerével becsülünk. Mivel a dolgozói csoportok száma már viszonylag kevés egyéni jellemző mentén dimenzionálva is elég nagy (például nem, háromfajta kor és háromfajta is-

kolai végzettség alapján kategorizálva 18 csoportot kapunk), a tanulmányok többsége egyszerűsítéseket alkalmaz a dolgozói csoportok összetételére és termelékenységére vonatkozóan. Feltéve, hogy a nők relatív termelékenysége és aránya minden korosztályon és minden iskolai végzettségen belül azonos, az előző példa szerinti bontásban a termelési függvény a következő:

$$\begin{aligned} \ln Y_{jt} = & \alpha_0 + \alpha \ln K_{jt} + \beta \ln M_{jt} + \gamma \ln \varphi_0 + \gamma \ln L_{jt} + \\ & + \gamma \ln \left[1 + (\varphi_F - 1) \frac{L_{F_{jt}}}{L_{jt}} \right] + \gamma \ln \left[1 + (\varphi_M - 1) \frac{L_{M_{jt}}}{L_{jt}} + (\varphi_O - 1) \frac{L_{O_{jt}}}{L_{jt}} \right] + \\ & + \gamma \ln \left[1 + (\varphi_S - 1) \frac{L_{S_{jt}}}{L_{jt}} + (\varphi_U - 1) \frac{L_{U_{jt}}}{L_{jt}} \right] + \delta \cdot Z_{jt} + u_{jt} \end{aligned} \quad (\text{F8.3})$$

Ebben az egyszerűsített modellben tehát a nők férfiakéhoz viszonyított relatív termelékenységére kapunk becslést (φ_F). Ehhez képest a rugalmas paraméterű modellben megengedjük, hogy a nők relatív termelékenysége különböző legyen az egyes kor- és iskolázottsági kategóriákban.

HIVATKOZÁSOK

- ABOWD, J. M.–KRAMARZ, F.–MARGOLIS, D. N. (1999) High Wage Workers and High Wage Firms. *Econometrica*, Vol. 67. No. 2. 251–333. o.
- ABOWD, J. M.–LENGERMANN, P.–MCKINNEY, K. L. (2003) The Measurement of Human Capital in the US Economy. Cornell University, kézirat.
- AHMED, A. (2006) Discrimination: Believe it and You'll See it. Centre for Labour Market Policy Research Working Paper, No. 10.
- ALTONJI, J. G.–BLANK, R. M. (1999) Race and Gender in the Labor Market. Megjelent: ASHENFELTER, O.–CARD, D. (szerk.) *Handbook of Labor Economics*, 3. kötet, 48. fejezet, 3143–3259. o.
- ALTONJI, J. G.–PIERRET, C. (2001) Employer Learning and Statistical Discrimination. *Quarterly Journal of Economics*, Vol. 116. No. 1. 313–350. o.
- ANTONOVICS, K.–TOWN, R. (2004) Are All the Good Men Married? Uncovering the Sources of the Marital Wage Premium. *American Economic Review*, Vol. 94. No. 2. 317–321. o.
- ARAI, M.–THOURSIE, P. (2009) Renouncing Personal Names: An Empirical Examination of Surname Change and Earnings. *Journal of Labor Economics*, Vol. 27. No. 1. 127–147. o.
- ARROW, K. (1973) The Theory of Discrimination. Megjelent: ASHENFELTER, O.–REES, A. (szerk.): *Discrimination in Labor Markets*. Princeton University Press, Princeton N.J., 3–33. o.
- ARROW, K. (1998) What Has Economics to Say About Racial Discrimination? *The Journal of Economic Perspectives*, Vol. 12. No. 2. 91–100. o.
- ASHENFELTER, O.–HANNAN, T. (1986) Sex Discrimination and Product Market Competition: The Case of the Banking Industry. *The Quarterly Journal of Economics*, Vol. 101. No. 1. 149–174. o.
- ÁSZ (2008) A magyarországi cigányság helyzetének javítására és felemelkedésére a rendszerváltás óta fordított támogatások mértéke és hatékonysága. Összegző, helyzetfeltáró tanulmány. Állami Számvevőszék, Budapest, április, [http://www.asz.hu/ASZ/tanulmányok.nsf/0/79ED5720B293EBC9C12574F30031B5C7/\\$-File/t206.pdf](http://www.asz.hu/ASZ/tanulmányok.nsf/0/79ED5720B293EBC9C12574F30031B5C7/$-File/t206.pdf).
- AUTOR, D.–SCARBOROUGH, D. (2008). Does Job Testing Harm Minority Workers? Evidence from Retail Establishments. *Quarterly Journal of Economics*, Vol. 123. No. 1. 219–277. o.
- BABUSIK FERENC (2006) Foglalkoztatási egyenlőtlenségek a munkaerő-piacon: a romák foglalkoztatási diszkriminációja. Delphoi Consulting, Budapest, www.delphoi.hu.
- BAKER, M.–FORTIN, N. M. (2001) Occupational Gender Composition and Wages in Canada, 1987–1988. *Canadian Journal of Economics*, Vol. 34. No. 2. 345–376. o.
- BECKER, G. S. (1971) The Economics of Discrimination. The University of Chicago Press, Chicago.
- BECKER, G. S. (1985) Human Capital, Effort, and the Sexual Division of Labor, *Journal of Labor Economics*, Vol. 3. No. 1. S33–S58. o.
- BENDICK, M. JR.–JACKSON, C. W.–ROMERO, H. J. (1996) Employment Discrimination Against Older Workers: An Experimental Study of Hiring Practices. *Journal of Aging and Social Policy*, Vol. 8. No. 4. 25–46. o.
- BERIK, G. (2003) International Trade and Wage Discrimination: Evidence from East Asia. The World Bank, Policy Research Working Paper, No. 3111.
- BERNÁT ANIKÓ–SIKENDRE–KOVÁCS KATALIN (2007) A hátrányos helyzetű csoportokra gyakorolt hatás. Megjelent: Az Új Magyarország Fejlesztési Terv Operatív Programjainak horizontális ex ante értékelése. Tárki, Budapest, 107–157. o. http://www.tarki.hu/hu/research/development/hea_elemezsek_20070321_4.%20fejezet.pdf
- BERTRAND, M.–HALLOCK, K. F. (2001) The Gender Gap in Top Corporate Jobs. *Industrial and Labor Relations Review*, 55. 3–21. o.
- BERTRAND, M.–MULLAINATHAN, S. (2004) Are Emily and Greg More Employable Than Lakisha and Jamal? A Field Experiment on Labor Market Discrimination. *American Economic Review*, Vol. 94. No. 4. 991–1014. o.
- BETTIO, F. (2002) The Pros and Cons of Occupational Gender Segregation in Europe. *Canadian Public Policy*, 28., S65–S84. o.
- BIDDLE, J. E.–ZARKIN, G. (1988) Worker Preference and Market Compensation for Job Risk. *Review of Economics and Statistics*, Vol. 70. No. 4. 660–667. o.
- BIKKER, J.–HAAF, K. (2002) Measures of competition and concentration in the banking industry: a review of the literature. *Economic and Financial Modelling*, 9. 53–98. o.
- BLACK, S.–BRAINERD, E. (2004) Importing Equality? The Effects of Globalization on Gender Discrimination.

- Industrial Labor Relations Review, Vol. 57. No. 4. 540–559. o.
- BLACK, S.–STRAHAN, P. (2001) The Division of Spoils: Rent-Sharing and Discrimination in a Regulated Industry. *The American Economic Review*, Vol. 91. No. 4. 814–831. o.
- BLANK, R. M. (1991) The Effects of Double-Blind versus Single-blind. Reviewing: Experimental Evidence from the American Economic Review, *American Economic Review*, Vol. 81. No. 5. 1041–1067. o.
- BLAU, F.–KAHN, L. M. (2000) Gender Differences in Pay. *Journal of Economic Perspectives*, 14. 75–99. o.
- BLAU, F.–KAHN, L. M. (2003) Understanding International Differences in the Gender Pay Gap. *Journal of Labor Economics*, Vol. 21. No. 1. 106–144. o.
- BLINDER, A. S. (1973) Wage Discrimination: Reduced Form and Structural Variables. *Journal of Human Resources*, 8. 436–455. o.
- BOGLIETTI, G. (1974) Discrimination against older workers and the promotion of equality of opportunity. *International Labour Review*, Vol. 110. No. 4. 351–365. o.
- BOONE, J.–VAN OURS, J.–VAN DER VIEL, H. (2007) How (not) to Measure Competition. Tilburg University, Center for Economic Research Discussion Paper, No. 2007/32.
- BRAINERD, E. (2000) Women in transition: Changes in Gender Wage Differentials in Eastern Europe and the Former Soviet Union. *Industrial and Labour Relations Review*, Vol. 54. No. 1. 138–162. o.
- BRAVO, D.–SANHUEZA, C.–URZUA, S. (2008) An Experimental Study of Labor Market Discrimination: Gender, Social Class, and Neighborhood in Chile. Inter-American Development Bank Working Paper No. R-541.
- CAMPOS, N.–JOLLIFFE, D. (2005) Does Market Liberalization Reduce Gender Discrimination? Econometric Evidence from Hungary, 1986–1998. *Labour Economics*, Vol. 12. No. 1. 1–22. o.
- CARLSSON, M.–ROOTH, D.-O. (2006) Evidence of Ethnic Discrimination in the Swedish Labor Market using Experimental Data. IZA DP No. 2281.
- CARNEIRO, P.–HECKMAN, J.–MASTEROV, D. (2003) Labor Market Discrimination and Racial Differences in Pre-market Factors. NBER WP No. 10068.
- CAWLEY, J.–HECKMAN, J. J.–VYTLACIL, E. (1999) On policies to reward the value added by educators. *Review of Economics and Statistics*, Vol. 81. No. 4. 720–727. o.
- CHARLES, K. K.–GURYAN, J. (2007) Prejudice and the Economics of Discrimination, NBER Working Paper No. 13661.
- COATE, S.–LOURY, G. C. (1993) Will Affirmative-Action Policies Eliminate Negative Stereotypes? *American Economic Review*, Vol. 83. No. 5. 1220–1240. o.
- CLOTFELTER, CH. T. (1999) Public school segregation in metropolitan areas. *Land Economics*, Vol. 75. No. 4. 487–504. o.
- CUNHA, F.–HECKMAN, J. J. (2009), *The Economics and Psychology of Inequality and Human Development*, *Journal of the European Economic Association*, MIT Press, Vol. 7. No. 2–3. 320–364. o.
- CSILLAG MÁRTON (2006) „Női munka” és nemek szerinti kereseti különbségek a késő szocializmustól a napjainkig. Megjelent: Fazekas Károly–Kézdí Gábor (szerk.) *Munkaerőpiaci tükrök*. MTA KTI–OFA, Budapest, 100–107. o.
- CSONGOR ANNA–LUKÁCS RÓBERT GYÖRGY–O’HIGGINS, N. (2003) Labour Market Programmes for the Roma in Hungary. Hungarian Foundation for Self-Reliance, ILO, UNDP: http://www.ilo.org/public/english/region/eurpro/budapest/download/roma_labour_market.pdf.
- DEVARO, J.–GHOSH, S.–ZOGHI, C. (2007) Job Characteristics and Labor Market Discrimination in Promotions: New Theory and Empirical Evidence. Cornell University ILR Collection Working Paper 2007.
- Discrimination in the European Union (2007) Discrimination in the European Union. Summary, Special Eurobarometer, 263. január, http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/ebs/ebs_263_sum_en.pdf.
- Discrimination in the European Union (2008) Discrimination in the European Union: Perceptions, Experiences and Attitudes. Special Eurobarometer, 296. július, http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/ebs/ebs_296_en.pdf.
- DONALD, S.–HAMERMESH, D. S. (2004) What is Discrimination? Gender in the American Economic Association, National Bureau of Economic Research, Working Paper No. 10684.
- DONG, X.–ZHANG, L. (2009) Economic Transition and Gender Differentials in Wages and Productivity: Evidence from Chinese Manufacturing Enterprises. *Journal of Development Economics*, 88. 144–156. o.
- DOSTIE, B. (2006) Wages, Productivity and Aging. IZA DP. 2496.
- DUTTA, P.–REILLY, B. (2005) The Gender Pay Gap and Trade Liberalisation: Evidence for India. PRUS Working Paper No. 32.
- ERRC (2007) The glass box. Exclusion of Roma from employment. ERRC, Budapest, <http://www.errc.org/db/02/14/m000000214.pdf>.
- EU-MIDIS (2009a) EU-MIDIS at a glance Introduction to the FRA’s EU-wide discrimination survey European Union Agency for Fundamental Rights, European Union Minorities and Discrimination Survey http://fra.europa.eu/fraWebsite/attachments/EU-MIDIS_GLANCE_EN.pdf.

- EU-MIDIS (2009b) Data in Focus Report 01 – The Roma. European Union Minorities and Discrimination Survey, http://fra.europa.eu/fraWebsite/attachments/EU-MIDIS_ROMA_EN.pdf
- FAZEKAS KÁROLY (2006) A magyar foglalkoztatási helyzet jelene és jövője. Pénzügyi Szemle, 51. évf. 2. sz. 194–207. o.
- FAZEKAS KÁROLY–BÁLINT MÓNICA (2008) A magyar munkapiac állapota 2007–2008-ban. Megjelent: *Munkaerőpiaci tükrök* 2008. MTA KTI–OFK, 15–34. old.
- FAZEKAS KÁROLY–KÖLLŐ JÁNOS–LAKATOS JUDIT–LÁZÁR GYÖRGY (szerk.): Statisztikai adatok. Megjelent: *Munkaerőpiaci tükrök*. MTA KTI–OFA, Budapest.
- FAZEKAS KÁROLY–VARGA JÚLIA (szerk.) (2004) *Munkaerőpiaci tükrök*, 2004. MTA KTI–OFA, Budapest.
- FERGE ZSUZSA (2008) Rögös út a munkához. Népszabadság, április. 13.
- FLECK GÁBOR–MESSING VERA–MIKE KÁROLY (2005) Roma foglalkoztatási programok értékelése. Kutatási jelentés, Társi, Budapest.
- FLECK GÁBOR–ORSÓS JÁNOS–VIRÁG TÜNDE (2000) Élet a Bodza utcában. Megjelent: *Kemény*, 2000b, 80–139. o.
- FREY MÁRIA (1998) A nők munkaerőpiaci helyzetének változása a rendszerváltás óta eltelt időszakban, Nők a munka világában, A nők munkavállalói jogai Magyarországon, ILO, Közép- és Kelet-európai Szakcsoport, 9–24. o.
- FRIJTERS, P.–SHIELDS, M.–THEODOROUPOULOS, N.–PRICE, S. (2003) Testing for Employee Discrimination Using Matched Employer–Employee Data: Theory and Evidence, IZA DP No.807.
- GALASI PÉTER (2000) Női–férfi kereseti különbségek Magyarországon 1986–1996. Országos Munkaügyi Kutató és Módszertani Központ, Budapest.
- GNEEZY, U.–NIEDERLE, M.–RUSTICHINI, A. (2003) Performance in Competitive Environments: Gender Differences. The Quarterly Journal of Economics, Vol. 118. No. 3. 1049–1074. o.
- GOLDIN, C.–ROUSE, C. (2000) Orchestrating Impartiality: The Impact of “Blind” Auditions and Female Musicians, American Economic Review, Vol. 90. No. 4. 715–741. o.
- GRILICHES, Z. (1960) Measuring Inputs in Agriculture: A Critical Survey. Journal of Farm Economics, Vol. 42. No. 5. 1411–1433. o.
- GRILICHES, Z. (1977) Estimating the Returns to Schooling: Some Econometric Problems, Econometrica, Vol. 45. No. 1. 1–22. o.
- GRILICHES, Z.–MASON, W. (1972) Education, Income and Ability. Journal of Political Economy, Vol. 80. No. 2. 74–103. o.
- GRIMSHAW, D.–RUBERY, J. (2002) The adjusted Gender Pay Gap: A Critical Appraisal of Standard Decomposition Techniques. Prepared for Equal Opportunities Unit in the European Commission, <http://www.mbs.ac.uk/research/europeanemployment/projects/gendersocial/documents/GPGpolitical%20paper.pdf>.
- GROSHEN, E. L. (1991) The structure of the Female–Male Wage Differential: Is It Who You are, What You Do, or Where You Work? Journal of Human Resources, Vol. 26. No. 3. 457–472. o.
- GUPTA, I.–RAO, V.–LOKSHIN, M.–JANA, S. (2003), Sex workers and the cost of safe sex: the compensating differential for condom use among Calcutta prostitutes. Journal of Development Economics, Vol. 71. No. 2. 585–603. o.
- GUPTA, N.–ROTHSTEIN, D. (2001) The Impact of Worker and Establishment-level Characteristics on Male–Female Wage Differentials: Evidence from Danish Matched Employer–Employee Data. CLS WP 01–09.
- GURYAN, J. (2004) Desegregation and black dropout rates. American Economic Review. Vol. 94. No. 4. 919–943. o.
- HALL, R. E. (1972) Turnover in the Labor Force. Brookings Papers on Economic Activity, 3. 709–764. o.
- HALTIWANGER, J. C.–LANE, J. I.–SPLETZER, J. R. (2007) Wages, Productivity, and the Dynamic Interaction of Businesses and Workers. Labour Economics, 14. 575–602.
- HAMERMESH, D. (2004) Changing Looks and Changing Outcomes: the Beauty of Economists, NBER Working Paper No. 11712.
- HAMERMESH, D.–BIDDLE, J. E. (1994) Beauty and the Labor Market. American Economic Review, No. 84. Vol. 5. 1174–1194. o.
- HANNA, R.–LINDEN, L. (2009) Measuring Discrimination in Education, NBER Working Paper no. 15057.
- HASKEL, J.–HAWKES, D.–PEREIRA, S. (2005) Skills, Human Capital and the Plant Productivity Gap: UK Evidence from Matched Plant, Worker and Workforce Data. CEPR Discussion Paper, No. 5334.
- HAZARIKA, G.–OTERO, R. (2004) Foreign Trade and the Gender Earnings Differential in Urban Mexico. Journal of Economic Integration, 19. 353–373. o.
- HECKMAN, J. (1998) Detecting Discrimination. Journal of Economic Perspectives, 12. 101–116. o.
- HELLERSTEIN, J. K.–NEUMARK, D. (1999) Sex, Wages and Productivity: An Empirical Analysis of Israeli Firm–Level Data. International Economic Review, Vol. 40. No. 1. 95–123. o.
- HELLERSTEIN, J. K.–NEUMARK, D.–TROSKE, K. R. (1999) Wages, Productivity, and Worker Characteristics: Evidence from Plant–Level Production Functions and Wage Equation. Journal of Labor Economics, Vol. 17. No. 3. 409–446. o.
- HERSCH, J. (2006) Sex Discrimination in the Labor Market, Foundations and Trends in the Labor Market, Vol. 2. No. 3. 1–85. o.

- HERSCH, J. (2008) Profiling the New Immigrant Worker: The Effects of Skin Color and Height, *Journal of Labor Economics*, Vol. 26. No. 2. 345–386. o.
- HEYWOOD, J. S. (1998) Regulated Industries and Measures of Earnings Discrimination. Megjelent: PEOPLES, J. (szerk.): *Regulatory Reform and Labor Markets*. Kluwer Academic Publishers, Boston, 287–324. o.
- HEYWOOD, J. S.–PEOPLES, J. H. (szerk.) (2006) *Product Market Structure and Labor Market Discrimination*. State University of New York Press.
- HIRSCH, B.–MACPHERSON, D. (2004) Wages, Sorting on Skill, and the Racial Composition of Jobs. *Journal of Labor Economics*, Vol. 22. No. 1. 189–210. o.
- HOLZER, H. J. (1990) Wages, Employer Costs, and Employee Performance in the Firm. *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 43. No. 3. 147–164. o.
- HOLZER, H. J.–IHLANFELDT, K. (1998) Customer Discrimination and Employment Outcomes for Minority Workers. *Quarterly Journal of Economics*, 113. 835–867. o.
- HOLZER, H. J.–RAPHAEL, S.–STOLL, M. (2006) Perceived Criminality, Criminal Background Checks, and the Racial Hiring Practices of Employers. *Journal of Law and Economics*, 49. 451–480. o.
- HUNT, J. (2002) The Transition in East Germany: When is a Ten-Point Fall in the Gender Wage Gap Bad News? *Journal of Labor Economics*, Vol. 20. No. 1. 148–169. o.
- ICHINO, A.–MORETTI, E. (2006) Biological Gender Differences, Absenteeism, and the Earning Gap, NBER Working Paper No. 12369.
- ILMAKUNNAS, P.–MALIRANTA, M. (2003) Technology, Labor Characteristics and Wage-Productivity Gaps, ETLA DP. 860.
- IRANZO, S.–SCHIVARDI, F.–TOSETTI, E. (2006) Skill Dispersion and Firm Productivity: An Analysis with Employer-Employee Matched Data. Working Paper CRENoS 200617.
- JARRELL, S.–STANLEY, T. D. (2004) Declining Bias and Gender Wage Discrimination? A Meta-Regression Analysis. *The Journal of Human Resources*, Vol. 39. No. 3. 828–838. o.
- JOHNSON, G.–STAFFORD, F. (1998) *Alternative Approaches to Occupational Exclusion*. Megjelent: JONUNG, C.–PERSSON, I. (szerk.): *Women's Work and Wages*, Routledge, London.
- JUHN, C.–MURPHY, K.–BROOKS, P. (1991) Accounting for the Slowdown in Black-White Wage Convergence. Megjelent: *Kosters, M. (szerk.): Workers and their Wages*. American Institute Press, 107–143. o.
- JURAJDA, S. (2003) Gender Wage Gap and Segregation in Late Transition. *Journal of Comparative Economics*, Vol. 31. No. 2. 199–222. o.
- JURAJDA, S.–HARMGART, H. (2004) When Are 'Female' Occupations Paying More? IZA Discussion Papers, 985.
- KAHN, L. (1991) Discrimination in Professional Sports: a Survey of the Literature. *Industrial Labor Relations Review*, 44. 395–418. o.
- KAWAGUCHI, D. (2007) A Market Test of Sex Discrimination: Evidence from Japanese Firm-Level Data. *International Journal of Industrial Organization*. Vol. 25. No. 3. 441–460. o.
- KEMÉNY ISTVÁN (2000a) Előszó. Megjelent: *Kemény, 2000b*, 7–37. o.
- KEMÉNY ISTVÁN (szerk.) (2000b) *A romák/cigányok és a láthatatlan gazdaság*. Osiris–MTA Kisebbségkutató Műhely, Budapest.
- KERTESI GÁBOR (1996) Két cigányvizsgálat (kritikai elemzés). *Szociológiai Szemle*, 1. sz.
- KERTESI GÁBOR (1998) Az empirikus cigánykutatások lehetőségeiről. *Replika*, 29, 201–222. o.
- KERTESI GÁBOR (2000) A cigány foglalkoztatás leépülése és szerkezeti átalakulása 1984 és 1994 között. *Munkatörténeti elemzés Közgazdasági Szemle*, 47. évf. 5. sz. 406–443. o.
- KERTESI GÁBOR (2005) Roma foglalkoztatás az ezredfordulón. A rendszerváltás maradandó sokkja. Megjelent: KERTESI GÁBOR: *A társadalom peremén. Romák a munkaerőpiacon és az iskolában*, Osiris, Budapest, 173–204. o.
- KERTESI GÁBOR–KÖLLŐ JÁNOS (1998) Regionális munkanélküliség és bérek az átmenet éveiben. *Közgazdasági Szemle*, 45. évf., 7–8. sz. 621–652. o.
- KERTESI GÁBOR–KÖLLŐ JÁNOS (2002) Economics Transformation and the Revaluation of Human Capital – Hungary 1986–1999. *Research in Labor Economics*, 21. 235–273. o.
- KIRÁLY MIKLÓS (1998) *A diszkrimináció tilalma az Európai Bíróság joggyakorlatában c. monográfiája*. Akadémiai Kiadó, Budapest.
- KONCZ KATALIN (2008) Nemek szerinti bér- és keresetkülönbség Magyarországon–az Európai Unióban. *Munkügyi Szemle*, 52. évf. 4. sz. 61–75. o.
- KÖLLŐ JÁNOS (2002) Az ingázási költségek szerepe a regionális munkanélküliségi különbségek fenntartásában. *Becslési kísérlet. Budapesti Munkagazdaságtani Füzetek*, BKÁE-MTA KTKI, Budapest, 2002/2.
- KÖLLŐ JÁNOS (2005) A nem foglalkoztatottak összetétele az ezredfordulón. *Budapesti Munkagazdaságtani Füzetek*, BCE-MTA KTKI, Budapest, 2005/2.
- KÖLLŐ JÁNOS (2006) *A napi ingázás feltételei és a helyi munkanélküliség Magyarországon. Újabb számítások és számpéldák*. Budapesti Munkagazdaságtani Füzetek, BCE-MTA KTKI, Budapest, 2006/1.
- KSH (2008) *Társadalmi jellemzők és ellátórendszerek, 2007. Központi Statisztikai Hivatal, Budapest, http://*

- portal.ksh.hu/pls/ksh/docs/hun/xftp/idoszaki/pdf/tarsjell07.pdf.
- KUNZE, A. (2008), Gender wage gap studies: Consistency and decomposition. *Empirical Economics*, 35. 63–76. o.
- LALLEMAND, T.–RYCX, F. (2009) Are Young and Old Workers Harmful for Firm Productivity? Working Papers CEB 09-002.RS, Université Libre de Bruxelles, Solvay Brussels School of Economics and Management, Centre Emile Bernheim (CEB).
- LANG, K.–MANOVE, M. (2006) Education and Labor Market Discrimination, NBER Working Paper No. 12257.
- LEHOCZKYNÉ KOLLONAY CSILLA (2007) Értékválság és adaptáció. A munkajog átalakulása a rendszerváltás után. Megjelent: Jakab András–Takács Péter (szerk.): A magyar jogrendszer átalakulása 1985/1990–2005. Gondolat-ELTE, Budapest, 748–766. o.
- LEVINSOHN, J.–PETRIN, A. (2003) Estimating Production Functions Using Inputs to Control for Unobservables. *Review of Economic Studies*, 70. 317–341. o.
- LINDERNÉ DR. EPERJESI ERZSÉBET (2007) Nők és férfiak kereseti esélyegyenlősége a statisztikai adatok tükrében. www.egyenlobert.hu/doc/berelemzo_tanulmany_vegl_Soltesz.doc.
- LOURY, G. C. (2006) A faji egyenlőtlenségek anatómiája. Nemzeti Tankönyvkiadó, Budapest.
- LUKÁCS GYÖRGY RÓBERT (2003) Roma munkaerőpiaci programok. Megjelent: CSONGOR ANNA–LUKÁCS GYÖRGY RÓBERT (szerk.): Roma munkaerőpiaci programok. Autonómia Alapítvány, Budapest, 45–88. o.
- LUKÁCS GYÖRGY RÓBERT (2005) Roma munkaerőpiaci programok és környezetük. Megjelent: NEMÉNYI MÁRIA–SZALAI JÚLIA (szerk.): Kisebbségek kisebbsége. Új Mandátum Publ., Budapest.
- MALMBERG, B.LINDH, T.–HALVARSSON, M. (2005) Productivity consequences of workforce ageing – Stagnation or a Horndal effect? Institute for Future Studies, ISBN 91-89655-75-3.
- MARSTON, S. T. (1976) Employment Instability and High Unemployment Rates. *Brookings Papers on Economic Activity*, 1. 169–210. o.
- MENG, X.–MEURS, D. (2004) The gender earnings gap: effects of institutions and firms – a comparative study of French and Australian private firms, *Oxford Economic Papers*, 56. 189–208. o.
- MOBIUS, M.–ROSENBLAT, T. (2005) Why Beauty Matters. *American Economic Review*, Vol. 96. No. 1. 222–235. o.
- MORENO, M. ÉS SZERZŐTÁRSAI (2004) Gender and Racial Discrimination in Hiring: A Pseudo Audit Study for Three Selected Occupations in Metropolitan Lima. IZA Discussion Paper No. 979.
- NEAL, D. A.–JOHNSON, W. R. (1996) The Role of Premarket Factors in Black-White Wage Differences. *The Journal of Political Economy*, Vol. 104. No.5. 869–895. o.
- NÉMETHNÉ PÁL KATALIN (2000) Small Open Economies: the Benefits of Foreign Direct Investment. 1st International Conference of Association of South Eastern European Economic Universities, Thessaloniki, május 24–27.
- NEUMARK, D. (2008) The Age Discrimination in Employment Act and the Challenge of Population Aging. NBER Working Paper No. 14317.
- NEWELL, A.–REILLY, B. (2001) The Gender Gap in Transition from Communism: Some Empirical Evidence. *Economic Systems*, 25. 287–304. o.
- NIEDERLE, M. (2008) Gender Differences in Seeking Challenges: the Role of Institutions. National Bureau of Economic Research, WP 13922.
- OAXACA, R. (1973) Male-Female Wage Differentials in Urban Labor Markets. *International Economic Review*, Vol. 14. No. 3. 693–709. o.
- OECD (2006) Employment Outlook, OECD, Párizs.
- OECD (2008) Employment Outlook, OECD, Párizs.
- OECD (2009) Employment Outlook, OECD, Párizs.
- OGLOBLIN, C. (1999) The Gender Earnings Differential in the Russian Transition Economy. *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 52. No. 4. 602–627. o.
- OTLAKÁN KRISZTIÁN (2007) Diszkriminálnak-e a hazai munkavállalók. I–II. rész. Munkaügyi Szemle, 51. évf. 3. sz. 25–28. o. 4. sz. 32–36. o.
- OTLAKÁN KRISZTIÁN–SIK ENDRE–SIMONOVITS BORI–SZABÓ ENDRE (2006) Munkahelyi diszkrimináció a kis- és középvállalkozások körében. Kézirat, Tárki, Budapest.
- PÁLOSI ÉVA–SIK ENDRE–SIMONOVITS BORI (2007) Diszkrimináció a plázában. Szociológiai Szemle, 3–4. sz. 135–149. o.
- PHELPS, E. (1972) The Statistical Theory of Racism and Sexism. *American Economic Review*, 62. 659–661. o.
- REILLY, B. (1999) The Gender Pay Gap in Russia during the Transition, 1992–96. *Economics of Transition*, Vol. 7. No. 1. 245–264. o.
- ROSEN, S. (1986) The theory of equalizing differences. Megjelent: ASHENFELTER, O.–CARD, D. (szerk.): *The Handbook of Labor Economics*. Vol. 2. 12. fejezet, 641–692. o.
- ROSENBERG, I. (2009) Height Discrimination in Employment, *Utah Law Review*, megjelenés alatt.
- SIK ENDRE (2009) Kínaiak Magyarországon. Megjelent: TÖRÖK JÓZSEF (szerk.): *Kultúrák között*. Csongrád Megyei Népművelők Egyesülete, Szeged, 143–149. o.
- SIK ENDRE–SIMONOVITS BORI (2006) A diszkrimináció-tesztelés módszeréről. *Esély*, 4. 72–85. o.
- SIK ENDRE–SIMONOVITS BORI (2008) Egyenlő bánásmód és diszkrimináció. Megjelent: (szerk.): KOLOSI

- TAMÁS-TÓTH ISTVÁN GYÖRGY: Társadalmi Riport, 2008. Társi, Budapest, 363–386 o.
- SZALAI JÚLIA (2004–2005) A jóléti fogda. I–II. rész. Esély, 2004. 6. sz. és 2005. 1. sz.
- SZALAI JÚLIA (2009) A romák integrációja. Fundamentum, 2. sz. 39–42. o.
- SZUHAY PÉTER (1999) A magyarországi cigányság kultúrája: etnikus kultúra vagy a szegénység kultúrája. Panoráma, Budapest.
- SZŰCS ERIKA (2008) A közszférára kell építeni az Út a munkához programot. Interjú, december 12. <http://szmm.gov.hu/main.php?folderID=13565&articleID=40819&ctag=articlelist&iid=1>.
- SZŰCS ERIKA (2009) Paradigmaváltás a szociális segélyezésben az Út a munkához program. Kormányshóví tájékoztató, január 8. <http://szmm.gov.hu/main.php?folderID=13565&articleID=40870&ctag=articlelist&iid=1>
- TAJTI JÓZSEF (2008) 2008. I. félévben befejezett munkaezőpiaci programok hatékonyságának értékelése. Állami Foglalkoztatási Szolgálat, Budapest, http://www.afsz.hu/engine.aspx?page=afsz_stat_fobb_aktiv_eszkozok. Tardos Katalin (2006) Munkaező-piaci helyzetkép és az aktív foglalkoztatási eszközök működése Borsod-Abaúj-Zemplén megyében. Kézirat.
- THALER, R.–ROSEN, S. (1975) The value of saving a life: evidence from the labor market. Megjelent: TERLECKYJ, N. (szerk.): Household Production and Consumption, NBER.
- TIEDENS, L. Z.–JIMENEZ, M. C. (2003) Assimilation for affiliation and contrast for control: Complementary self-construals. Journal of Personality and Social Psychology, 85. 1049–1061. o.
- TÓTH PÁL (1997) A falusi cigányok és az informális szektor. Magyar Tudomány, 42. évf. 6. sz. 690–697. o.
- VAN BIESEBROECK, J. (2007) Wages Equal Productivity. Fact or Fiction? University of Toronto, Department of Economics, WP 294.
- WEICHSELBAUMER, D. (2003) Sexual Orientation Discrimination in Hiring. Labour Economics, 10. 629–642. o.
- WEICHSELBAUMER, D.–WINTER-EBMER, R. (2005) A Meta-Analysis of the International Gender Wage Gap. Journal of Economic Surveys, Vol. 19. No. 3. 479–511. o.
- WEICHSELBAUMER, D.–WINTER-EBMER, R. (2007) International Gender Wage Gaps. Economic Policy, Vol. 22. No. 50. 235–287. o.

A MUNKAPIAC JOGSZABÁLYI ÉS INTÉZMÉNYI KÖRNYEZETE

FREY MÁRIA

Bevezetés

I. Válságkezelő politika az Európai Unióban

1. Mi történt eddig?
2. A sikeres válságkezelés receptje
3. Az állami foglalkoztatás szolgálatok szerepe a válságkezelésben

II. Válságkezelés Magyarországon

1. A válságkezelő kormány egyéves cselekvési terve és annak teljesítése
2. Kormányzati intézkedések a válság negatív foglalkoztatási hatásainak ellensúlyozására
 - 2.1. Rugalmasabb munkaidőszabályok
 - 2.2. Munkahelymegőrzés támogatása
 - 2.3. Anomáliák a munkapiaci válságkezelésben
 - 2.4. „A rövidített munkaidő elbocsátás helyett” válságkezelő intézkedés magyar és német szabályainak összehasonlítása

III. A foglalkoztatás és a munkapiaci részvétel növelése Magyarországon

1. *Út a munkához* program
2. Start kártyacsalád – még nagyobb ösztönzés a hátrányos helyzetűek foglalkoztatására
3. Szakképzettséggel rendelkező pályakezdő álláskereső munkatapasztalat-szerzésének támogatása

Összefoglalás

Hivatkozások

BEVEZETÉS

A 2009. év a gazdasági válság és a válságkezelés jegyében telt Magyarországon és Európában. Ez a politikai viták keresztútjába állította a munkapiacot és a foglalkoztatáspolitikát. Számos kérdés körül ütköztek az álláspontok: elkerülhető-e a munkanélküliség drámai növekedése? Mi a legeredményesebb útja a magasabb foglalkoztatottság elérésének? Hogyan lehet összeegyeztetni a foglalkoztatáspolitikai rövid és hosszú távú céljait? A gazdasági válság megakadályozta a foglalkoztatáspolitikai célok és sürgősségi beavatkozások egy részének megvalósítását, forrásátcsoportosításokat kényszerített ki a munkahelyek stabilizálására, a szociális feszültségek tompítására. Az I. fejezetben a *válságkezelés stratégiájának nemzetközi jellemzőit, eszközrendszerét és intézményi struktúráit* mutatjuk be, a II. fejezetben pedig a magyarországi folyamatokat.

A foglalkoztatáspolitikai másik nagy kihívása a tartós munkanélküliek minél nagyobb hányadának visszavezetése a munkapiacra. Bár a gazdasági válság megnehezítette ennek teljesítését, 2009. január 1-jén megkezdődött a *szociális segélyezés feladatainak integrálása a munkaügy szervezetébe*, és az *Út a munkához* program bevezetése. Ezekkel foglalkozunk a III. fejezetben. Olyan intézkedésekről van szó, mint a közfoglalkoztatási tervek kidolgozása, a közfoglalkoztatás-szervezők munkába állítása vagy az aktív korúak ellátásával kapcsolatos kormányrendelet megjelenése, amely előírta a Foglalkoztatási és Szociális Adatbázis létrehozását, és újraszabályozta a szociális segélyezettek kötelezettségeit az állami foglalkoztatási szolgálat kirendeltségeinél.

Az *Út a munkához* program lényegében átcsoportosította a közhasznú foglalkoztatás forrásait az állami foglalkoztatási szolgálattól az önkormányzatokhoz. A Foglalkoztatási Alap régiókhoz utalt keretéből pedig válságkezelésre elkülönítették az előző évről áthúzódó kötelezettségek teljesítése után fennmaradó rész kétharmadát. Emiatt a drámaian növekvő munkanélküliség közepette alig maradt pénz – a normatív jellegű aktív munkaerő-piaci eszközrendszerre alapozva – új támogatásokra. Ezt a hiányt az Európai Szociális Alap forrásaiból igyekeztek pótolni (európai uniós programokkal, *Start-plusz* és *Start-extra* kártyákkal), ami csak részben sikerült.

I. VÁLSÁGKEZELŐ POLITIKA AZ EURÓPAI UNIÓBAN

Európában 2005 és 2008 között jelentősen csökkent a munkanélküliség. A 2008 őszen kirobbant pénzügyi válság az év végéig alig éreztette hatását a munkapiacon. A foglalkoztatottság az év egészében még 0,9 százalékkal bővült, és a 2009. januári munkanélküliségi ráta is csak 0,8 százalékkal volt ma-

gasabb, mint az egy évvel korábbi (CEC, 2009a). Ennek oka egyrészt, hogy a munkapiac általában késleltetetten reagál, másrészt a belső numerikus rugalmasság eszközeit egyre kiterjedtebben alkalmazzák (rövidített munkaidő, a termelés átmeneti felfüggesztése stb.). A recesszió ugyanakkor a 2009 eleje óta mélyült, és arra készítette az Európai Bizottságot, hogy a liszaboni stratégiát egészítse ki a válságkezelés rövid távú intézkedéseivel. E munka eredményeként 2008 novemberében napvilágot látott *Az európai gazdasági fellendülés terve* (EB, 2008), amely megfogalmazta, hogy:

- növelni kell a K + F szerepét, az e területre áramló beruházások volumenét, az innovációt és az oktatást;
 - ösztönözni kell a rugalmasság és biztonság együttes érvényre juttatását (*flexicurity*), ami védi és segíti az *embereket* a munkapiaci alkalmazkodásban;
 - támogatni szükséges a vállalkozásokat, különösen a kis- és középvállalkozásokat, hogy bővítsék belföldi és külföldi piacaikat;
 - javítani kell az európai versenyképességet a gazdaság zöldítésével mint az új munkahelyek és technológiák létrehozásának innovatív eszközével, ami segíti az energiabiztonság akadályainak a leküzdését és a környezeti célok elérését.
- Ami a válság negatív foglalkoztatási és szociális hatásait illeti, ezek csillapítására az Európai Bizottság a következő ajánlatot tette:
- a Bizottság lehetőséget ad az Európai Szociális Alap forrásátcsoportosítására annak érdekében, hogy a munkanélküliek gyorsan visszavezethetők legyenek a munkapiacra;
 - meg kell vizsgálni az Európai Globalizációs Alkalmazkodási Alap (EGAA) felhasználásának hatékonyságát és válságkezelésre fordításának a lehetőségét;
 - segíteni kell a munkanélkülieket, hogy gyorsan és olcsón legyenek képesek új vállalkozást alapítani;
 - figyelemmel kell kísérni, hogyan hat a válság a strukturális alkalmazkodásnak kitett szektorokra, és ahol ez ésszerű, ott átmeneti és célirányos támogatásokat indokolt nyújtani;
 - a rugalmasság és biztonság együttes érvényesítésének (*flexicurity*) az eszköztárából főleg az aktív munkaerő-piaci eszközöket kell alkalmazni, továbbá adó- és járulékreformokkal kell segíteni, hogy a képzettségi és munkahelyi követelmények egymásnak megfeleljenek. A helyzet különösen drámai a munkapiac peremére szorult emberek esetében, ami rendkívül fontosá teszi az alkalmazkodás elősegítését, továbbá a célirányos szociális védelem és a megélhetéshez szükséges jövedelem biztosítását.

Az EB 2008. november 26-án hirdette ki *Az európai gazdasági fellendülés tervét*, ami két pilléren nyugszik (EB, 2008):

1. a vásárlóerő növelésével és a bizalom erősítésével élénkíteni kell a keresletet;
2. rövid távú és közvetlen intézkedésekkel meg kell erősíteni az európai hosszú távú versenyképességet.

E pilléreknek pedig a szolidaritás és a szociális igazságosság alapelvén kell nyugodnia.

Az európai gazdasági fellendülés terve intézkedik a válságból való kilábalás elősegítéséről, a kisvállalkozások támogatásától kezdve, az innovációba és a zöld gazdaságba való beruházásokon át, a foglalkoztatás bővítéséig.

A Bizottság javasolja, hogy egyszerűsítsék az Európai Szociális Alapból (ESZA) finanszírozott támogatások odaítélésének feltételeit, és 2009 elejétől gyorsítsák fel az előlegek kifizetését, hogy a tagállamok korábban hozzájuthassanak összesen akár 1,8 milliárd euróhoz a következő célok megvalósítása érdekében:

- a rugalmas biztonságra irányuló stratégiákon belül mihamarabb meg kell erősíteni a *munkába állást ösztönző programokat* – különösen az alacsonyan képzett munkaerő esetében –, amelyek tartalmazhatnak intenzív képzést és továbbképzést, szakmunkásképzést, támogatott foglalkoztatást, illetve támogatást az önfoglalkoztatóvá vagy vállalkozóvá váláshoz;
- *programjaikat átcsoportosíthassák a leghátrányosabb helyzetű emberek javára*, szükség esetén teljes körű közösségi finanszírozás mellett;
- a *szakképzés fejlesztését* nagyobb figyelemmel kísérhessék, hogy *a meglévő és várható üres állások igényeihez jobban hozzáigazíthassák*; ezt a szociális partnerekkel való szoros együttműködésben kell megvalósítani, bevonva a munkaügyi központokat és az egyetemeket is.

A Bizottság javasolta, hogy a tagállamokkal közösen programozzák át az Európai Szociális Alap kiadásait, és biztosítsák a válságkezelő beavatkozások anyagi fedezetét, valamint vizsgálják felül az *Európai Globalizációs Alkalmazkodási Alap* szabályait, mégpedig úgy, hogy azt azonnal fel lehessen használni a kulcsszektorokban, akár a munkanélkülivé vált emberek képzésének és munkába állításának társfinanszírozására vagy azoknak a szakképzett dolgozóknak a megtartására, akikre a fellendüléskor szükség lesz (EB, 2008).

2009. május 7-én az EU háromoldalú (EU-tagállamok kormányai és a szociális partnerek) *foglalkoztatási csúcsertekezletet* tartott Prágában, a pénzügyi és gazdasági válság foglalkoztatásra gyakorolt hatásának értékelése céljából, és a jó példák bemutatására, valamint a tagállamok szociális partnerei közötti együttműködés ösztönzésére. Ennek az összejövetelnek a célja volt az Európai Tanács júniusi ülésének előkészítése is (CEC, 2009b).

A résztvevők kiemelték a partnerségi együttműködés fontosságát a gazdasági válság káros hatásainak elkerülésében, valamint abban, hogy ezt az *alkalmat* meg lehessen ragadni Európa gazdaságának versenyképessé, befogadóvá, innovatívvá és ökológiailag hatékonná alakításában, ami tág teret nyújthat a jövőbeli növekedéshez, foglalkoztatáshoz és szociális védelemhez. Még a gazdasági visszaesés idején is azt a stratégiát kell támogatni, amely segíti ezeket az ambiciózus céloknak az elérését. A tagállamok speciális körülményeit figyelembe véve az Unió válasza a válságra a következő *elveket* követi:

Átfogó európai foglalkoztatás-támogató kezdeményezés beindítása

- legyen koordinált kerete az integrált gazdaság-, foglalkoztatás- és szociálpolitikának, továbbá akadályozza meg a protekcionizmust mind az EU-n belül, mind azon kívül;
- fenntartható módon jelölje ki az utat a válságból való kilábaláshoz, a strukturális reformok gyorsított bevezetésével, beleértve a kiegyensúlyozott rugalmasságra és biztonságra törekvő (*flexicurity*) stratégiák alkalmazását, amelyek célja egyfelől az EU versenyképességének és növekedési képességének megerősítése, másfelől a szociális védelmi rendszerek modernizálása;
- legyen konzisztens az EU hosszú távú céljaival: például a magas szintű foglalkoztatottság és jó minőségű állások biztosításával, a közkiadások hosszú távú fenntarthatóságával, az egységes piac elvének tiszteletben tartásával és az európai szociális modellel;
- mobilizálja az összes elérhető nemzeti és közösségi eszközt, továbbá integrálja a növekedési, foglalkoztatási, szolidaritási, szociális védelmi és befogadási stratégiákat;
- szisztematikusan kövesse nyomon a rövid távú intézkedések hatékonyságát és eredményességét, gondoskodjon az elfogadott intézkedések bevezetéséről, és ösztönözze a kölcsönös tanulást, a jó gyakorlatok terjesztését, valamint a szociális innovációkat.

A 2010 utáni lisszaboni stratégiának olyan, jól meghatározott célokra kell összpontosítania, amelyek fontosak az európai polgárok számára: be kell indítani a fenntartható növekedést, meg kell teremteni a szociális kohéziót, valamint több és jobb munkahelyet kell létesíteni, s ezáltal meg kell alapozni a közkiadások fenntarthatóságát és a modern szociális védelmi rendszereket.

Ebben a nehéz gazdasági helyzetben az EU különös figyelmet fordít:

- a foglalkoztatás fenntartására és a munkahelyteremtésre;
- a foglalkoztatáshoz való nagyobb arányú hozzáférésre, különösen a fiatalok esetében;
- a szakképzettség javítására és munkaerő-szükséglethez illesztésére, továbbá a mobilitás ösztönzésére.

A foglalkoztatási csúcs résztvevői közös álláspontra jutottak *tíz konkrét akció* meghozatalában, amelyek enyhíthetik a válság foglalkoztatási és szociális következményeit, és javítják az Európai Unió helyzetét a gazdasági felzárkózás során.

1. A tagállamoknak és a szociális partnereknek olyan intézkedéseket kell hozniuk, amelyek célja, hogy *a lehető legtöbb ember legyen képes megőrizni munkahelyét*. Ehhez a rövidített munkaidő átmeneti alkalmazása eredményes lehetőséget kínál minden cég számára, amihez az Európai Szociális Alap is támogatást nyújt. A felszabaduló időben képzést lehet szervezni, belső munkahely-átalakítást vagy átszervezést végrehajtani, vagy más cégek is kölcsönösen lehet adni a dolgozókat a rugalmasság és biztonság (*flexicurity*) jegyében.

2. További erőfeszítéseket kell tenni a *vállalkozásbarát és munkahely-teremtést támogató környezet* létrehozásáért, például a bérre rakódó terhek csökkentésével, a kutatás és infrastruktúra fejlesztésével, az adminisztratív kötelezettségek lefaragásával, a munkapiac jobb szabályozásával és rugalmasabbá tételével, a rugalmasság és biztonság együttes érvényre juttatását szolgáló közös EU-stratégiával összhangban. Különös figyelmet kell fordítani a kis- és középvállalatokra, például a munkaerő-állomány megfizethető és célirányos képzése tekintetében.

3. Javítani kell a *nemzeti foglalkoztatási szolgálatok hatékonyságát*. A korai munkapiaci beavatkozásoknak egyénre szabottnak kell lenniük, és a tartós munkanélküliség, illetve a társadalmi kirekesztés elkerülését kell szolgálniuk. Ezért a munkanélküliség első heteiben és hónapjaiban intenzív tanácsadást, képzést és álláskeresést kell nyújtaniuk. Minden álláskereső és munkáját elvesztő személy kapjon a lehető leggyorsabban olyan támogatást, amely viszsza vezeti őt a munkapiacra, illetve megfelelő képzést – különösen a 24 éven aluli munkanélküliekre kell nagy figyelmet fordítani.

4. A tagállamok és a szociális partnerek állapodjanak meg abban, hogy *2009 végéig jelentősen bővítik magas minőségű tanoncképző helyeiket*.

5. A tagállamok, a szociális partnerek és a Bizottság együttesen tegyenek erőfeszítéseket a munkakínálat növelésére – *befogadóbb munkapiacok és a foglalkoztatáshoz való nagyobb arányú hozzáférés révén*. Ehhez erősíteni kell a munkára ösztönzést, hatékonyra kell tenni az aktív munkaerő-piaci politikát, és modernizálni kell a szociális védelmi rendszereket összhangban a *társadalmi befogadás* közösségi elvével.

6. A tagállamok gyorsítsák fel a *szakképzést* minden szinten, beleértve az alacsony képzettségűek és hátrányos helyzetűek bevonását, továbbá akadályozzák meg, hogy a fiatalok a szükséges szakképzettség nélkül hagyják el az iskolarendszert!

7. A *munkaerő-mobilitás kiteljesedése* javítja a kereslet és kínálat egymásra találását, és lehetővé teszi az embereknek saját képességeik kihasználását. A szabad munkaerő-áramlás negatív munkapiaci hatások nélkül segíti a gazdasági növekedést és a befogadó országok szociális kohézióját. Ahhoz, hogy érdemes legyen áttelepülni, a szakmai mobilitás mellett meg kell erősíteni a rugalmasságot, valamint a jövedelmi- és foglalkoztatás-biztonságot.

8. A Bizottság a tagállamokkal és a szociális partnerekkel közösen kísérletet tesz az álláslehetőségek és a várható szakképzettségi követelmények összehangolására egész Európában, továbbá javítja előrejelzéseit a szakképzettségi szükségletre vonatkozóan – összhangban az *Új munkahelyek, új készségek* elnevezésű programnak napirenden lévő feladataival (CEC, 2008b).

9. A Bizottság *innovatív módon segíti a munkanélkülieket és a fiatalokat, hogy saját vállalkozást alapítsanak*, megélhetésük biztosítására (például vállalkozói képzéssel, induló tőkével vagy a kezdő vállalkozók adójának csökken-

Európai szint

tésével, illetve eltörlésével). Az Európai Szociális Alap, az Európai Regionális Fejlesztési Alap és az Európai Beruházási Bank pénzügyi forrásait teljességgel ki kell használni erre a célra.

10. Támogatni kell a *sikeres válságkezelés kölcsönös megismerését*. Ezt a meglévő törvényes keretek között meg lehet valósítani.

1. Mi történt eddig?

Az Európai Foglalkoztatási Obszervatóriumnak köszönhetően átfogó képpel rendelkezünk azokról a kormányzati intézkedésekről, amelyeket az EU tagállamai bevetettek a válság kezelésére (1. táblázat).

1. táblázat: Válságkezelő intézkedések az EU-tagállamokban, 2009 áprilisáig

Ország	Általános támogatás/garanciák/adócsökkentés	Szektorspecifikus támogatások/garanciák	Infrastrukturá-fejlesztés	Képzési és foglalkoztatási támogatások	Munkanélküli járadék/közmunka/rugalmas munkaszerződések
Ausztria	x	+	x	+	x
Belgium*	+			+	+
Bulgária			x		+
Ciprus			x	+	+
Csehország*	x			+	
Dánia	x	+	+		
Észtország	x				+
Egyesült Királyság	x		+	+	+
Finnország	x		x	+	x
Franciaország	x			+	+
Görögország	x	+		+	+
Írország	+				
Hollandia		+	x	+	+
Lengyelország	x		+		
Lettország	x				+
Litvánia		x			+
Luxemburg		x	+	+	+
Magyarország	x			+	
Málta*	+		+		+
Németország	x	+	+	+	x
Olaszország	+	+			x
Portugália	+	x	+	+	
Románia			+	+	x
Spanyolország	+	+	x		+
Svédország	+	x	x	+	+
Szlovákia*	+		+	+	+
Szlovénia	x		+	+	+

+ Elfogadott vagy tervezett intézkedés.

x Relatív legfontosabb intézkedés (anyagi ráfordításait tekintve).

* Nincs információ az elérhető anyagi ráfordításokról.

Forrás: European Employment Observatory; Economix, idézi: Vogler-Ludwig (2009) 7. o.

– A tagállamok kétharmada az infrastruktúra fejlesztésére fordított kiadásokat növeli a közlekedés, lakás- és iskolaépítés területén. Ezt általában az EU strukturális alapjainak forrásaival kombinálják.

– Emellett szektorspecifikus programokat indítottak például az építőiparban (Ciprus, Spanyolország, Litvánia), az autóiparban (Németország, Franciaország, Olaszország, Ausztria, Spanyolország, Portugália), a közlekedés és turizmus területén (Ciprus, Egyesült Királyság, Hollandia, Portugália) és az acéliparban (Luxemburg).

– A tagállamok fele állami garanciát nyújt a (nem pénzügyi) üzleti vállalkozásoknak, vagy adójukat csökkenti. Németország például 100 millió euró értékben vezetett be garanciaprogramot a kis- és középvállalkozások számára. Magyarország és Szlovénia hasonló megoldást alkalmaz. Más országok adókedvezményt, támogatott hiteleket vagy közvetlen támogatást nyújtanak a kis- és középvállalkozásoknak, illetve új vállalkozások alapításához. Végül, Ausztria mindenki számára csökkentette a jövedelemadót, az Egyesült Királyság és Dánia pedig a forgalmi adót. Sőt, Olaszország a termelékenység javítása esetén eltekint a teljes adófizetési kötelezettségtől.

– Képzési beruházások kevesebbszer fordulnak elő, a tagállamok csupán egyharmada alkalmazza ezt az eszközt. Ezek egyfelől a tanonchelyek létesítésének támogatására irányulnak (Ausztria, Egyesült Királyság), az elbocsátott dolgozók képzésére (Franciaország, Dánia, Ciprus, Finnország, Hollandia, Portugália), vagy általában a felnőttképzés bővítésére (Magyarország, Németország, Svédország).

– A munkaerő-állomány átszervezését olyan intézkedésekkel támogatják, mint az elbocsátással összekapcsolt képzés, vagy „újrafoglalkoztatási tartalék” létrehozása (Belgium), illetve az egyik munkahelyről a másikra való átmenetet megalapozó szakmai szerződésekkel (Franciaország).

– A munkaszerződés rugalmasságát a rövidített munkaidejű foglalkoztatás kiterjesztésével bővítik (Ausztria, Belgium, Bulgária, Csehország, Franciaország, Németország, Magyarország, Lengyelország, Luxemburg, Málta, Hollandia, Szlovénia, Spanyolország), továbbá a munkaidő csökkentésével. A rövidített munkaidő alkalmazhatóságának időtartamát több országban (Ausztria, Németország) kiterjesztették 18 hónapra. Megemelték a rövidített munkaidőre járó támogatást (Magyarországon), vagy mentesítették a dolgozókat a tb-befizetési kötelezettség alól (Németország).

– A magánháztartások közül az alacsony keresetűek vagy fiatal munkanélküliek kapnak támogatást (Franciaországban, Olaszországban), továbbá a gyermekes szülők (Németországban). Spanyolországban lakhatási támogatást adnak a háztartásoknak, Dániában pedig lehetővé tették, hogy a kötelező nyugdíjrendszerbe befizetett megtakarításokat az arra rászorulóknak kivegyék.

– Növelték a munkanélküli-járadék összegét (Belgium, Egyesült Királyság, Franciaország), meggyorsították a kifizetésüket (Spanyolország), és megerő-

sítették a munkapiaci szolgáltatásokat (Litvánia, Egyesült Királyság, Málta, Spanyolország, Svédország).

Az eszközök többségét különböző kombinációkban alkalmazzák, amelyekből három tipikus megoldás rajzolódik ki (2. táblázat):

– Az *államorientált modell*: ez jellemző például Franciaországra, ahol nagy hangsúlyt helyeznek az állami beruházásokra (beleértve bizonyos szektorok támogatását), s ehhez különböző redistribúciós intézkedések párosulnak az alacsony jövedelműek, a munkanélküliek, a fiatalok stb. számára. Az állam vállalja a felelősséget a foglalkoztatás bővítéséért és a válság negatív társadalmi hatásainak ellensúlyozásáért.

– A *stabilitásorientált modell*: ide tartozik például Németország, ahol a vállalatoknak nyújtott állami garanciákat, a rövidített munkaidőt és fontos iparágak (például autógyártás) támogatását állítják a középpontba. A redistributív intézkedések csekély szerepet játszanak az általános adócsökkentéshez vagy bértámogatáshoz képest. A munkaerő-állomány átstrukturálása sem igazán fontos.

– A *liberális modell* jó példája az Egyesült Királyság, ahol kiemelt szerepe van az adócsökkentésnek (forgalmi adó) és a munkapiac működésének (felvételi prémium, munkapiaci szolgáltatások javítása).

2. táblázat: Az EU-tagállamok besorolása a válságkezelés három modelljébe

Modell	Ország
Államorientált	Ciprus, Spanyolország, Franciaország, Málta (Ausztria*)
Stabilitásorientált	Bulgária, Csehország, Németország, Görögország, Olaszország, Litvánia, Lettország, Hollandia, Portugália, Svédország, Szlovénia
Liberális	Belgium, Dánia, Finnország, Magyarország, Lengyelország, Szlovákia, Egyesült Királyság, (Ausztria*)

* Ausztria mindkét modell jegyeit magán viseli.

Írországot, Észtországot és Romániát egyik csoportba sem sikerült besorolni.

Forrás: Economix, idézi: Vogler-Ludwig (2009) 9. o.

2. A sikeres válságkezelés receptje

Az Európai Unió kölcsönös tanulási programja (Mutual Learning Programme) keretében 2009. május 19-én tematikus szemináriumot rendeztek Brüsszelben, a gazdasági válságra adott munkapiaci válaszokról. Ezen Per Kongshøj Madsen, a rugalmasság és biztonság együttes érvényesülése (*flexicurity*) elvének dán „atyja” hét alapelvet ismertetett, amelyek követése sikerrel kecsgetethet a válságkezelésben (Madsen, 2009).

1. *Ne a munkahelyet véd, a mobilitást támogasd!* A foglalkoztatás középpontjába kell állítani a mobilitás ösztönzését. Ennek eszközei: a munkanélküliek és a munkanélküliség által veszélyeztetettek képzése és átképzése; a munkanélküliek megfelelő szintű jövedelempótlása, ami lehetővé teszi számukra egy méltányos életszínvonal megőrzését a képzés és az új állás keresése idején;

Hét alapelv a jelenlegi válság sikeres kezeléséhez

a foglalkoztatási szolgálatok jól funkcionáló rendszere, amely segíti a gazdaság rövid és hosszú távú munkaerő-szükségletéhez való alkalmazkodást.

2. Hosszú távon még mindig *szükség van a munkaerő-kínálat bővítésére*, hogy az aktív és inaktív népesség között meg lehessen őrizni az egyensúlyt. Ezért fontos, hogy a rövid távú intézkedések, amelyek a munkanélküliség csökkentésére irányulnak, ne ütközzenek a hosszú távú célokkal.

3. A nyílt munkanélküliség szabadjára engedése önmagában is csökkenti a tényleges munkaerő-kínálatot, és növeli a strukturális munkanélküliséget. Ezért a *munkanélküliség terjedésének* a lehető leghatározottabban *útját kell állni*.

4. A *munkapiaci politika rövid távon nem képes munkahelyet teremteni*. Az aktív makrogazdasági politikának kell ezért felelősséget vállalni.

5. A különböző *szakpolitikák integrációja* válság idején is nagyon fontos.

6. A gazdasági válság idején *lehetőség* nyílik a szakismeretek fejlesztésére, ami később az egyéneknek és a társadalomnak is hasznot hoz.

7. A sikeres politikai intézkedéseket oly módon kell bevezetni, hogy azok terjedjenek ki a *hatékony működtetési struktúrák* megteremtésére, továbbá a szociális partnerek és a helyi szereplők bevonására is.

A kölcsönös tanulási program tanulsága, hogy a válságellenes munkapiaci politikának öt témakörre kell összpontosítania:

1. a pénzügyi szektor átalakítására,
2. a meglévő munkahelyek védelmére,
3. a veszélyeztetett állások megőrzésére,
4. a munkaerő-állomány átstrukturálására és
5. a szociális feszültségek kezelésére.

1. *A pénzügyi szektor átszervezése*. Bár itt a fő feladat a költségvetési stabilizáció és a pénzpiacok új szabályrendszerének kialakítása, a foglalkoztatáspolitikának is van feladata a szektor munkatársainak képzésével és a növekvő K + F-beruházásokkal kapcsolatban.

– A képzésnek a tőkepiacok gazdaságtanára, az ügyfelek tisztességes felvilágosítására, az ellenőrzésre és a kockázatelemzésre kell irányulnia. Az egyes országok kormányainak kezdeményezniük kell ilyen típusú képzési programok bevezetését a pénzügyi üzleti szektorban.

– A kockázateértékelés eszközei a hosszú távú kockázatok előrejelzésére csak úgy válnak alkalmassá, ha megújításukra K + F-fejlesztéseket hajtanak végre.

2. *Meglévő munkahelyek megőrzése*. A válság számos, egyébként életképes munkahelyet megszüntethet, amelyekre a válság elmúltával újra szükség lehet. Ezek megvédésére megfelelő eszköz a *rövidített munkaidő*. Alkalmazását érdemes kiegészíteni olyan intézkedésekkel, amelyek általánosságban is növelik a *munkaidő rugalmasságát*. A hosszú távú munkaidő-elszámolás segíthet az elbocsátások elkerülésében. Megoldás lehet a bércsökkentés is, amihez a kormányok a közterhek lefaragásával járulhatnak hozzá.

Holland példa

Rövidített munkaidő

A korábban is létező munkaerő-piaci eszköz feltételeinek módosítása (a munkaidő átmeneti csökkentése gazdasági okból, érvényes: 2008. november 30–2009. március 31. között).

Jellemzői:

- jogosultság: az értékesítés legalább 30 százalékos visszaesése két egymást követő hónapban (auditáló cég tanúsítványa alapján),
- időtartam: maximum 24 hét,
- ellátás mértéke: az utolsó havi teljes kereset 75 százaléka az első két hónapban, utána 70 százalék,
- munkáltatói kötelezettség: képzés, helyettesítés megszervezése, folyamatos bérfizetés, szerződések fenntartásának kötelezettsége a rövidített munkaidő lejárta után legalább 4 hétig,
- finanszírozás: a kormány 200 millióval kiegészítette az állami munkanélküli-biztosítási alapot, ami fedezetül szolgált a támogatásokhoz.

Hatások:

- sokan vették igénybe, zömében a fém- és acéliparban, ingatlanügynökségeknél, nagykereskedelemben, logisztikai vállalkozásoknál; a felszabaduló időt főleg képzésre fordították,
- lehetetlen megcélózni az „egészséges vállalkozásokat”, így néhány esetben késleltette a szükséges alkalmazkodási folyamatokat.

Részdíós munkanélküli-járadék

2009. március végén a koalíciós megállapodás mellékletében a kormány javaslatot tett egy – *Dolgozzunk a jövőért program* elnevezésű – válságcsomagra. Ez állt egyfelől egy tisztán állami finanszírozású gazdaság-ösztönző csomagból, ami a rövid távú foglalkoztatásra helyezte a hangsúlyt, és egy hosszú távúból.

Az előbbinek volt része a *részdíós munkanélküli-járadék*, amely 2009. április 1-jén lépett hatályba, felváltva a rövidített munkaidő támogatását. A munkáltatóknak lehetőséget adtak maximum 50 százalékos

munkaidő-csökkentésre, aminek ideje alatt a munkavállalók részdíós munkanélküli-járadékot kaptak a kieső keresetük alapján. Első ízben három hónapig lehet élni ezzel a támogatással, ami kétszer meghosszabbítható, egyenként hat-hat hónapra. Első alkalommal 2010. január 1-jéig lehet jelentkezni a programra. A munkavállalóknak a kieső időre tanulmányi szerződést kell kötniük a vállalattal, és képzésben kell részt venniük. A munkáltatónak vissza kell fizetnie a támogatást, ha dolgozóját elbocsátja a részmunkaidős foglalkoztatás ideje alatt vagy az annak lejártát követő 3 hónapon belül. A költségvetés 375 millióval támogatja ezt a programot, ami csekély adminisztrációs terhet ró a munkáltatókra, így a kis- és középvállalatok is igénybe vehetik.

Hatások:

- *pozitívum*, hogy az egészséges vállalkozásokat igyekszik támogatni, amihez az információt a vállalatok belülről szerzi meg. A programba való bekapcsolódás elég vonzó azoknak a cégeknek, amelyek rövid távú támogatást igényelnek pénzügyi nehézségeik átmeneti kezeléséhez. Azoknak viszont nem kedvez, amelyek a közeljövőben el akarják bocsátani dolgozóikat. Nekik ugyanis vissza kell fizetniük a kapott támogatás 50 százalékát.

– *negatív következmény az esetleges holtteher-vesztés* (olyan munkahelyek megőrzésének támogatása, amelyeket támogatás nélkül is megtartottak volna). Jóllehet – mert jobban célzott – ez az intézkedés kevésbé késlelteti a szükséges reformlépések megtételét, mégsem zárható ki az alkalmazkodás halasztásának ösztönzése.

Összegezve: a rövidített munkaidő azoknak kínál megoldást, akiket a válság a leginkább sújtott, míg a részdíós munkanélküli-járadék azok számára, akiknek a legjobbak a túlélési esélyei.

Forrás: Sweers (2009).

3. *Veszélyeztetett állások megőrzése.* Kutatás-fejlesztés, képzés-oktatás – közvetlen munkahely-teremtés eszközével, azaz inkább a *humán tőke*, mint a fizikai infrastruktúra fejlesztésével. A vállalatoknak meg kell tanulniuk a válságkezelést. Az elbocsátások korlátozhatók a munkahelyeket megtartó vál-

lalkozások ösztönzésével is. Járható útja lehet ennek a kockázati prémium¹ bevezetése a munkanélküli-biztosításban.

4. Munkaerő-állomány átstrukturálása. A válság lezajlása után erős verseny fogja kiszorítani a vállalkozások sokaságát a piacról, a túlélés kulcsa a termelékenység lesz, az Európán kívüli feltörekvő országok új lehetőséghez jutnak, hogy belépjenek az európai piacokra, ami a munkahelyek végleges eltűnésével járhat. Sokkal inkább a vállalkozások piacmegőrző erőfeszítéseinek a támogatásával lehet felkészülni erre, mint állami beruházásokkal. Emellett az alulfoglalkoztatás időszakát ki lehet használni a munkaerő-állomány képzésére. Területi mobilitás ösztönzésével kell segíteni a munkaerő-állomány gazdaságon belüli jobb allokációját is.

¹ Annak a munkáltatónak, amelyik nem hajt végre elbocsátásokat, és ezáltal nem terheli a munkanélküli-biztosítási alapot, csökkentik a járulékfizetési kötelezettségét.

Rövidített munkaidő és képzés elbocsátás helyett Németországban

A rövidített munkaidő mint munkaerő-piaci eszköz általános szabályozása Németországban előírja, hogy az átmeneti rendelészhiánnyal sújtott vállalat teljes leállása esetén a munkapiaci ügynökségtől a munkavállaló a munkáltatóján keresztül a nettó keresetének 60 százalékát kapja (kiskorú gyermek esetén 67 százalékot). A kieső időben 80 százalékra csökkennek a munkáltató tb-terhei. Ennek felét a munkáltató, másik felét a munkapiaci ügynökség fizeti. Ha a kieső időre képzést szerveznek, a teljes tb-t a munkapiaci ügynökség vállalja.

A válság miatt új szabályokkal egészítették ki vagy helyettesítették a meglévőket.

- maximum 18 hónapig adható támogatás a szokásos 6 hónap helyett (azóta ez 2 évre hosszabbodott);
- a munkapiaci ügynökség átvállalja a munkáltatóktól a rövidített munkaidőre járó bér utáni tb felét (a munkavállalók részére a tb 100 százalékát kifizetik, ha képzésben vesznek részt);
- a rövidített munkaidő utáni támogatás akkor jár, ha legalább egy dolgozónak 10 százalékkal csökkentik a bérét (a korábbi feltételt, hogy a munkaidő-kiesésnek a munkavállalók minimum egyharmadát kell érintenie, most felfüggesztették);
- az igénylésnél cél a gyorsaság és a bürokráciamentesség. Akkor kérelmezhető a támogatás, ha:
 1. a munkakiesés gazdasági okból vagy egyéb elkerülhetetlen akadály miatt következett be,
 2. a cég arra kényszerül, hogy legalább egy munkavállalónak 10 százalékkal csökkentse a teljes munkaidőre járó bérét,

3. minden más eszközt előtte kimerítettek, például a munkaidő rugalmassá tételét, és

4. a rendeléskiesést jelentették a munkapiaci ügynökségnek.

Ha egy munkavállalónak felére csökkentik a munkaidejét, azért a munkáltató 50 százalék bért fizet neki. Ez után a munkáltatónak természetesen alacsonyabb tb-terhet kell fizetnie, ami szintén bérköltség-megtakarítás. A kieső időre a munkavállaló a nettó keresetének 60, illetve 67 százalékát kapja (ez megegyezik a munkanélküli-járadék bérpótlási rátájával). A rövidített munkaidőre járó támogatás adómentes, de az adóalapot képező jövedelmekkel összevonandó bevételnek számít. Mindkét jövedelmet (bér + rövidített munkaidő esetén járó támogatás) a munkáltató folyósítja a dolgozónak. Az 50 százalékos bér utáni tb-t a munkáltató és a munkavállaló fizeti be, fele-fele arányban. A rövidített munkaidőért járó támogatást ebben az esetben a 80 százalékos tb-teher sújtja, amit fele/fele arányban visel a munkáltató és a munkapiaci ügynökség (képzés esetén 100 százalékát az utóbbi fizeti).

A válságkezelés másik módja, hogy munkapiaci *transzfercégek*nél (foglalkoztatási társaságok) helyezik el az állásukat veszített dolgozókat. Ezeket az állam hozza létre, ahol „parkoltatja” az állástalanná váltakat. A dolgozók az eredeti bérük 2/3-át kapják, maximum két éven át; a tb-t a költségvetés fizeti utánuk. Emellett képzést is szervezhetnek a munka mellett.

Forrás: Bundesagentur für Arbeit: *Kurz zur Kurzarbeit*. 2009. január.

5. Szociális feszültségek mérséklése. A munkanélküliség különböző mértékben sújtja az egyes szakmákat és *társadalmi csoportokat*: a recesszió terheit gyakran az alacsony képzettségűek viselik. Ez új típusú *szolidaritási megállapodást* sürget, mégpedig kettős céllal. Egyfelől a munkanélkülieket foglalkoztatható állapotban kell tartani, másfelől szolidaritást kell vállalni irántuk. Azok szolidaritási hozzájárulása, akiknek van munkája, felhasználható a nagyobb volumenű közmunka finanszírozására. Ennek keretében munkahelyet lehet biztosítani a munkanélkülieknek, fenn lehet tartani, sőt javítani a szociális szolgáltatások színvonalát és megmutatni, hogy a munkakerő-állomány közösen osztozik a teherviselésben. Bizonyos szakmák mellett egyes *régiókat* is jobban sújt a munkanélküliség. Az EU strukturális alapjait kell átcsoportosítani azért, hogy kezelje a munkanélküliség helyi gócpontjait. A közösségi pénzek elköltésénél figyelemmel kell lenni a munkapiac erőteljes területi differenciáltságára, és úgy kell elosztani azokat, hogy kiegyenlítsék a területi hátrányokat.

Hogyan kezelik a válságot az EU újonnan csatlakozott tagországai?

Az Európai Unióhoz újonnan csatlakozott országok növekedési kilátásai jelentősen romlottak, és komoly válságkezelő intézkedéseket kellett és kell megtenniük. A balti államok és Magyarország mozgásteret a visszaesés és a korábbi gazdaságpolitikai hibák miatt igen szűk, a többi országnak ennél tágabb. A régióban ennél fogva általánossá vált a dilemma: vagy a költségvetési hiány nő, vagy a kiadások csökkentésének és a bevételek növelésének valamilyen kombinációjával kell fenntartani az egyensúlyt. A régió országainak válságkezelése abból a szempontból egyformának tűnik, hogy a recesszió elmélyülése miatt rendkívüli kiadáscsökkentő és bevételnövelő intézkedések meghozatalára kényszerülnek. A ki-

sebb termelés és fogyasztás ugyanakkor csökkenti az adóbevételeket. A munkanélküliség növekedése mellett a régió több országának gondot okoz az is, hogy az elmúlt években nagyszámú munkavállaló áramlott a fejlettebb EU-tagállamokba, akik jövedelmük jelentős részét hazautalták, most viszont a válság következtében tömegesen veszíthetik el állásukat. Az eddig hazautalt jövedelem így kiesik a nemzetgazdaságból, és ha munkanélküliként térnek haza a külföldön munkát vállalók, a szociális ellátórendszert is igénybe vehetik, további súlyos terhet róva a költségvetésre.

Forrás: www.hirszszerzo.hu,
2009. február 19.

3. Az állami foglalkoztatás szolgálat szerepe a válságkezelésben

Az európai gazdasági fellendülés terve egyértelműen kifejezi annak szükségességét, hogy az *állami foglalkoztatási szolgálat döntő szerepet vállaljon a válság foglalkoztatási következményeinek enyhítésében és a jövő fő kihívásainak megválaszolásában – a strukturális és tartós munkanélküliség kockázatának elkerülésében*. A konkrét tennivalókat illetően 2009 májusában konferenciát rendeztek, amelynek az volt a célja, hogy az EU-tagállamok, Norvégia és Izland állami foglalkoztatási szolgálatainak vezetői megvitassák azokat a lépéseket, amelyek a munkapiacokat befogadóképesebbé alakítják a gyorsan változó globális gazdaságban (PES, 2009).

Az állami foglalkoztatási szolgálatok évtizedekig tartó modernizációja jelentősen hozzájárult ahhoz, hogy sikerült megelőzni és csökkenteni a tömeges és tartós munkanélküliséget, továbbá átláthatóbbá tenni a munkapiacot. A múlttal szemben, amikor az állami foglalkoztatási szolgálat csak pénzbeli ellátást nyújtott a munkanélkülieknek, a jelenlegi munkapiaci intézmények feladata, hogy korai és eredményes választ adjanak a gazdasági visszaesés ciklusaira, továbbá hatékonyan segítsék célcsoportjaikat: az álláskeresőket és a munkáltatókat. Ebben az összefüggésben a konferencia gyakorlati választ keresett arra a kérdésre, hogy hogyan és milyen eszközökkel reagáljanak a munkapiaci intézmények a jelen és a jövő foglalkoztatáspolitikai kihívásaira. Bár fennáll a veszély, hogy a gazdasági válságból szociális válság lesz, mégis úgy kell tekinteni a rá, mint ami alkalmat teremt arra, hogy kipróbáljuk a sokrétű és kombinált munkapiaci intézkedéseket, amelyek segítenek visszatalálni a növekedéshez vezető útra és a stabilitáshoz. A rövid és hosszú távú vitakérdések a következők voltak:

- a jelenlegi gazdasági válság és a jövő globális kihívásainak hatása munkapiaci intézmények funkcióira;
- a munkaügyi intézmények (főleg az állami foglalkoztatási szolgálat) rendelkezésre álló válságkezelő intézkedések, eszközök és források hatékonysága – rövidített munkaidő, tömeges elbocsátások kezelése, létszámleépítés, üzleti átszervezés, migrációs áramlások, hátrányos helyzetűek kirekesztése (különösen a fiatalok és idősek esetében);
- példák és kísérletek a jelenlegi és hosszú távú kihívások közti szakadék áthidalására, amelyek segítik a munkaügyi szervezetet, hogy jobban alkalmazkodjon a különböző munkapiaci jelenségekre, gyorsan reagáljon a változásokra.

A konferencián az állami foglalkoztatási szolgálatok vezetői javaslatokat fogalmaztak meg a válság kihívásaira adható szervezeti válaszokat illetően. Ezeket a következő címen vitatták meg: 1) Munkapiaci intézmények tettre készen, 2) Új lendület a jövő felé, 3) Rugalmas biztonság – alkalmazkodási stratégia gazdasági válság idejére.

1. Munkapiaci intézmények tettre készen

A legtöbb tagállamban a gazdasági válság tömeges elbocsátásokhoz vezetett. Az állami foglalkoztatási szolgálatnak képesnek kell lennie arra, hogy szembenézzon a munkapiacok hektikus ingadozásaival (álláskereső tömeges beáramlása, a gazdasági szervezetek átalakulásának gyors ütemével párosulva). A munkahely-teremtés ugyan kívül áll az állami foglalkoztatási szolgálat hatókörén, az azonban feladata, hogy közvetítsen és hidalja át a munkakereslet és munkakínálat közötti szakadékot.

Mivel a munkapiaci folyamatok előre nem ismertek, ezért 1) váratlan terhelés nehezedik az állami foglalkoztatási szolgálatra, s növekvő igények teljesítőképességének hatékony kihasználására; 2) az álláskereső részéről fokozódik

Az állami foglalkoztatási szolgálatok stratégiai a válság hatásainak enyhítésére

az igény az egyes esetek integrált kezelésére (egyéni életpályák felépítésére a személyre szabott pálya- és képzési tanácsadás útján); 3) szükségessé válnak a korai beavatkozások és az egyéni szerződésekre alapozott szolgáltatások a biztonságos munkahelyváltás gyors lebonyolítására; 4) jobb szolgáltatásokat várnak a munkáltatók, és 5) nélkülözhetetlen a munkapiaci folyamatok célirányosabb követése, illetve a szükségletek jobb beazonosítása is. Számos ország elhatározta, hogy megerősíti válságkezelési kapacitásait, és beavatkozásait a felsorolt intézkedések kombinációira alapozza.

Ezeket politikai döntéshozói szinten kezdeményezett makrogazdasági intézkedésekkel támasztják alá, például a vállalkozásokra nehezedő adó- és tb-terhek csökkentésével, a munkahelyek megőrzése és bővítésének ösztönzése érdekében (Egyesült Királyság, Svédország, Franciaország, Németország); az állam által finanszírozott munkaszerződések bővítésével, a munkanélküli járadék folyósításának meghosszabbításával (Franciaország).

Példák az állami foglalkoztatási szolgálatok válságkezelési beavatkozásaira

Hollandia: A munkanélkülivé válás megelőzése érdekében az állami foglalkoztatási szolgálat 30 *mobilitási központot* állított fel, melyek célja a munkanélküliség által veszélyeztetett személyek egyik munkahelyről a másikba való átvezetése. Ezek a központok projekt-alapon azokat a cégeket támogatják, amelyek kihasználják azt a szabályt, hogy átmenetileg vagy véglegesen új állást keressenek feleslegessé váló dolgozóiknak. Ezt a módszert alkalmazzák a tömeges elbocsátások kezelésénél is.

Spanyolország: Nagyszabású tervet dolgoztak ki, amely pályaorientációt, szakmai képzést és munkapiaci beilleszkedési intézkedéseket tartalmaz. Ennek keretében 1500 *tanácsadót vettek fel*, akik mentori feladatokat látnak el az álláskeresői tanácsadóknál.

Németországban 5000 pótlólagos állást teremtenek állásba helyező referenseknek, ami a 2009. január 16-i foglalkoztatási paktum döntése.

Ausztriában évente 35 millió euróval növelik a munkaerő-piaci szolgálatnak a munkanélküliek szakképzésére fordítható keretét, ahova főleg nőket kívánnak bevonni. Az átképzéshez használt általános módszer a gépjármű szektorba bevezetett új intézmény, a *foglalkoztatási társaság*, amit egyre gyakrabban alkalmaznak mostanában (ennek keretében a rövidített munkaidőt kombinálják a belső és külső képzéssel,

az elbocsátott dolgozók új munkahelyre való felkészítését is itt bonyolítják).

Az aktív munkaerő-piaci politika ráfordításait 120 millió euróval növelték, kerekén egy milliárdra. Emellett 200 fővel növelik a munkaerő-piaci szolgálat létszámát 2009-ben, és további 50 fővel 2010-ben. Ezt a létszámot a szolgáltatási zónába irányítják, a korai beavatkozások, illetve a fiatalok programjainak lebonyolítására.

Egyesült Királyság: 1,3 milliárd fonttal növelték a *Job-centre Plus keretét* a munkanélküliek támogatására. Ebből 800 millió az „új” pénz, 500 millió pedig 25 ki-rendeltség tervezett megszüntetéséből származik.

Írország: 8000 férőhellyel bővítették az esti képzés 24 ezres férőhelyeit. Ezeket ingyen ajánlják fel a munkanélkülieknek.

Belgium: a kormány kezdeményezte az átmenetileg munkanélkülivé vált emberek bekapcsolását a képzésbe. Az átmeneti munkanélküliség intézménye megszünteti vagy elhalasztja a gazdasági ok miatti elbocsátásokat (a kék gallérosok esetében).

Forrás: *Conference on Labour market institutions in time of crisis: challenges and experiences, Brussels, 14-15 May 2009, Final report on the main discussion points, submitted by GHK Consulting Ltd., June 2009.*

2. Új lendület a jövő felé

2008 decembere óta dolgozik az EU Foglalkoztatási, Szociális és Esélyegyenlőségi Főigazgatósága a tagállamok válságból való kilábalást segítő intézkedéseinek értékelésén (CEC, 2008b). Nemcsak azt vizsgálják, hogy mely szektorok lesznek életképesek a jövőben, hanem azt is, hogy milyen szakmák lesznek keresettek. Egy szakértői munkacsoport segíti a reális előrejelzések modellezését, a munkapiac monitorozásában pedig az állami foglalkoztatási szolgálatok vesznek részt. Az új szakképzettségek beazonosításához a Nemzetközi Munkaügyi Hivatal (International Labour Office, Genf) jelentést állított össze a foglalkoztatási trendekről, jelenleg pedig a szakképzettség-azonosítási modellen dolgozik. A Nemzetközi Munkaügyi Hivatal vizsgálja azokat a szakképzettségi szükségleteket is, amelyek lehetővé teszik a zöldebb állások felé való elmozdulást (ILO, 2009).

Az elmondottakkal kapcsolatban az állami foglalkoztatási szolgálatoknak a következő feladatokat kell megoldaniuk:

- fel kell készülniük a munkáltatók által megkövetelt egyre bonyolultabb állásprofilok beazonosítására (adott munkahely egyre több szakképzettséget és általános ismeretet igényel);
- legyenek eredményesebbek az Európai Unión belüli álláskeresésben (az Egyesült Államokban például a munkavállalók átlagosan 14-szer próbálnak munkahelyet változtatni 38 éves korukig);
- segítsék előre jelezni, mire van szükség most és a jövőben, továbbá mozgósítsák a hátrányos helyzetű csoportokat. Ha az állami foglalkoztatási szolgálatok pénzt áldoznak szakképzésre, biztosítaniuk kell, hogy ne csak a válság idejére készítsék fel az embereket, de az azt követő növekedési periódusra is. A munkapiaci intézmények fontos feladata, hogy definiálják ezeket a csoportokat és képzési szükségleteiket – ez lényegbevágó az EU számára és az egyablakos ügyintézéshez is.

3. Rugalmas biztonság – alkalmazkodási stratégia gazdasági válság idejére

A munkaügyi szervezeteknek a munkapiacok modernizálására kell összpontosítaniuk, és a válságmegoldások koordinált kombinációját kell alkalmazniuk, különösen a hátrányos helyzetűek esetében. Azonnali beavatkozásként az átfogó keretet kínáló *rugalmas biztonság (flexicurity) stratégiája* jelentheti a kézenfekvő megoldást. A szerződések rugalmassága és az aktív munkaerő-piaci politika együttese gyors választ adhat a tömeges elbocsátások vagy munkahelymegszűnések miatti problémákra, mert lehetővé teszi, hogy az átmenet rövid legyen egy másik munkahelyre. A jelenlegi bizonytalanság közepette a rugalmas biztonság demonstrálja az átállás lehetőségét a képzés, az aktív munkaerő-piaci eszközök és megfelelő szociális védelmi rendszerek segítségével, amelyek semlegesíthetik a válság negatív következményeit. Erősítik az állampolgárok bizalmát, és a hátrányos helyzetűek, illetve elbocsátottak gyors munkapiaci (re)integrációját teszik lehetővé. *A munkanélküliség alakulásának*

2008. végi összehasonlító elemzése (EC, 2008) rávilágít arra, hogy ennek trendje Európában lassúbb növekedést mutat, mint az Egyesült Államokban. Ez a belső rugalmasság (például vállalaton belüli rugalmas munkaidő-rendszerek) kiterjedt alkalmazásának a következménye, ami lehetővé teszi a munkaerő-állomány alkalmazkodását, kiváltva az elbocsátásokat.

Ezért van az, hogy a legtöbb európai állami foglalkoztatási szolgálat jelenleg azon dolgozik, hogy gyors, rugalmas és eredményes megoldást találjon a megfelelő állást keresőknek és a munkahelyüket betölteni kívánó munkáltatóknak. Gazdasági visszaesés idején az állami foglalkoztatási szolgálat különösen fontos szerepet játszik a rugalmas biztonság stratégiájának bevezetésében (3. táblázat) és a munkapiacra való belépés tekintetében legnehezebb helyzetben lévő csoportok szükségleteinek kielégítésében.

3. táblázat: Példák a rugalmasság és biztonság (flexicurity) elvének válság esetén alkalmazott változataira

Rugalmasság	Állásbiztonság	A foglalkoztatás biztonsága	Jövedelembiztonság	Kombinált biztonság (gondozás és munka)
Külső numerikus rugalmasság (felvétel és elbocsátás)	átmeneti elhelyezés más vállalatoknál (kölcsonadás)	munkaerő-tartalékolás (elbocsátás helyett)	munkanélküli-ellátások felhasználása bértámogatás vagy képzési támogatás formájában	a jelzálog-kölcsön támogatása
Belső numerikus rugalmasság (a munkaidő rugalmassá tétele)	rövidített munkaidő, munkaidő-elszámolás	a munkaerő-állomány több munkáltató általi közös foglalkoztatása	részleges munkanélküli-segély a kieső időre, csökkentett munkaidő	különböző típusú szabadságok
Funkcionális rugalmasság (a munkafunkciók között)	munkakör-bővítés	belső átcsoportosítás átképzés	új munkakörbe való átképzés	a korábbi képzettségek akkreditálása
Munkaerő-költség-/bér-rugalmasság	a válság miatti bér-korrekción	bérpótlék az új állásban	kiegészítő munkanélküli-járadék	megnövelt családi pótlék

Forrás: Ton Wilthagen előadása a 2009. március 25-én Prágában megtartott Implementing flexicurity in time of crisis című konferencián, idézi: Madsen (2009).

„Támogatások nyújtásával és szolgáltatások biztosításával az állami foglalkoztatási szolgálatok aktívan közreműködnek a rugalmas biztonság közös EU-s elveinek alkalmazásában. Az állami foglalkoztatási szolgálatok működésének középpontjában a sikeres munkaerő-piaci átmenet megszervezése és segítése áll. Szolgáltatásaik egyfelől elősegítik, hogy egyensúly jöjjön létre a foglalkoztatás rugalmassága és folyamatossága között, másfelől, hogy a munkahely-változtatás biztonságos legyen. A karrierpálya így úgy mehet előre, mint az életciklusok egymásutánisága.” (EC, 2009. 8. o.)

II. VÁLSÁGKEZELÉS MAGYARORSZÁGON

Magyarországon válságkezelésre nem került sor abban az értelemben, ahogy azt a fejlett világ – az I. fejezetben bemutatott formában – használja. Olyan megközelítésben persze van válságkezelés, hogy az IMF-hitel segítségével az ország sikeresen elkerülte az államcsődöt, s az ehhez szükséges költségvetési megszorításokat a parlament elfogadta. A kormány a Magyar Nemzeti Bankkal közösen 2008 novemberében 20 milliárd eurós hitelcsomagról állapodott meg az Európai Unióval, a Nemzetközi Valutaalappal és a Világbankkal. Cserében kötelezettséget vállalt a pénzügyi rendszer stabilitásának erősítését és az államháztartási hiány csökkentését célzó intézkedések meghozatalára, továbbá a régóta halasztott strukturális reformok végrehajtására (4. táblázat). Ezek határokat szabnak a válságkezelés mozgásterének.

4. táblázat: Kötött pályán – az IMF programváltozásai

A szándéklevél időpontja	2008. november 4.	2009. március 11. (az első felülvizsgálat után)	2009. június 11. (második felülvizsgálat után)	
Milyen időszakra vonatkozik	2009-re	2009-re	2009-re	2010-re
Makrogazdasági előrejelzés				
GDP-változás (százalék)	-1	-3-(-3,3)	-6,7	-0,9
Infláció(százalék)	4	3,7-3,9	4,5	3,8
Folyó fizetési mérleg hiánya/GDP(százalék)	2	3,9	4,1	4
Államháztartás hiánya/GDP(százalék)	2,5	2,9	3,9	3,8

Költségvetési eszközök, strukturális reformok

2008. november 4.	2009. március 11.	2009. június 11.
Kiadáscsökkentés (a közszféra nominális bérfizetésének befagyasztása 2009-ben, a közalkalmazottak 13. havi fizetésének megszüntetése, a 13. havi nyugdíj maximuma 80 ezer forintban, a kordévezményes nyugdíjba vonulás szigorítása, a szociális kiadások indexálásának elhalasztása, a minisztériumi keretek arányos megkurtítása), a költségvetési felelősségről szóló törvény elfogadása, a helyi önkormányzatok finanszírozásának átalakítása, a pénzügyi felügyelet és a jegybank hatáskörének bővítése rendkívüli beavatkozási jogkörrel, a bankok tőkeerejének és likviditásának megerősítése 600 milliárd forinttal.	Mivel a gazdasági visszaesés nagyobb a tervezettnél, 300 milliárd forinttal kevesebb állami bevétel várható, amit részben 190 milliárd forint kiadáscsökkentés ellentételez, de a hiánycél is nő; változnak a nyugdíjmelés szabályai, az új nyugdíjasok nem kapják meg 13. havi járandóságukat, 2016-tól korhatáremelés; a családi pótlék összevonása az szja alapjával; júniustól 40 milliárd forinttal csökken az energiaár-támogatásra fordítható összeg; bevétel-semleges adóreform: az élők munkát terhelő adók csökkentése, amit a magasabb fogyasztási (az áfa kulcsa 3 százalékponttal emelkedik) és vagyoni adók ellensúlyoznak.	A vártnál alacsonyabb nominális GDP miatt csökkennek az adóbevételek, nőnek a közkiadások, ezért a kormány részlegesen, 170 milliárd forinttal javítja az egyensúlyt, a hiánycél pedig tovább emelkedik; megszűnik a 13. havi nyugdíj, helyébe a 3,5 százalékos meghaladó gazdasági növekedés esetén alkalmazható nyugdíjprémium lép; a nyugdíjkorhatár-emelés előrehozása 2012-re; a közszféra bértömegének befagyasztása két évre, a 13. havi juttatás teljes megszüntetése, a vezetői fizetések csökkentése; a táppénz a fizetés 70 százalékról 60 százalékra mérséklődik; a szülőknek járó pénzbeli támogatás idejének csökkentése 2 évre; a családi támogatás megszűnik; a nemzeti agrártámogatás 45 milliárd forinttal csökken; megszűnik a forintban felvett lakáshitelek kamattámogatása; a helyi önkormányzatok feladatainak csökkentésével 2010-re legalább 120 milliárd forint megtakarítása; a vasúti tömegközlekedés támogatása 40 milliárd forinttal mérséklődik; bevétel-semleges adóreform: 2009. július 1-től az áfa-kulcs 5 százalékos emelése, új, 18 százalékos kulcs alkalmazása az alapvető élelmiszerekre és a távfűtésre, 2010-től: szja-csökkentés, szuperbruttósítás, értékalapú ingatlanadó bevezetése.

Forrás: Farkas Zoltán összeállítása, *HVG*, 2009. július 11. 59. o.

A kormány 2008 novemberében – összhangban a konvergenciaprogrammal – elkészítette *Nemzeti akcióprogramját a növekedésért és foglalkoztatásért* (Nemzeti akcióprogram, 2008) Ezt ki kellett volna egészítenie *Az európai gazdasági fellendülés tervében* tett tagállami ajánlásokra adott válaszokkal. Miután a jelenlegi helyzetben az államháztartási hiány növekedésével járó gazdaságélénkítő intézkedésekre nincs lehetőség, a kormány a válság kedvezőtlen hatásait csak költségvetésen belüli átcsoportosításokkal, illetve költségvetésen kívüli eszközökkel próbálta enyhíteni. Ezt az Európai Tanács kevesellte.

Magyarország EU általi értékelése *Az európai gazdasági fellendülési tervének* érvényesítéséről a 2008–2010-i lisszaboni reformprogram a következőket tartalmazza: „A magyar reformprogram nem reflektál világos és koherens középtávú stratégiával az európai gazdasági fellendülés tervre. Néhány elemet bemutat ugyan az ajánlottak közül, de nincs mögötte költségvetési fedezet. Kifogásolható az egyeztetés hiánya is, merthogy csak interneten volt erre lehetőség. Az akcióprogram készítése egy szűk szakértői stáb ügye maradt. Az alábbi kihívásokkal való szembenézés jelenti a legfontosabb feladatot Magyarország számára: K + F teljesítmény elégtelensége, állami támogatások, szabályozási környezet bizonytalansága, munkára ösztönzés gyengesége, a fekete-munka elterjedtsége, lassú előrelépés a munkaügyi és szociális szolgáltatások integrációjában.” (CEC, 2009c, 66–69. o.)

– Magyarország legnagyobb problémája az alacsony gazdasági aktivitás és foglalkoztatottság, különösen a fiatalok, a kismamák, az idősek, az alacsony képzettségűek és más hátrányos helyzetűek (például a romák) esetében. Sajnos a legrosszabb helyzetben lévő emberek a legszegényebb kistérségekben koncentrálnak.

– Nincs jól kidolgozott nemzeti stratégia a rugalmas biztonság nemzeti szintű érvényesítéséhez. Számos aktív munkaerő-piaci eszköz létezik, de ezek működésének hatékonyságát javítani kell. Elfogadták ugyan az élethosszig tartó tanulásról szóló stratégiát, de ennek végrehajtása kívánnivalót hagy maga után. A szerződéses viszonyok két szélső pont között szóródnak, aminek az egyik végén az állami alkalmazottak különösen magas fokú védettsége áll, a másik végén pedig az önfoglalkoztató vállalkozók találhatók, akik teljes rugalmasságnak vannak kitéve. A Munka törvénykönyvének komplex felülvizsgálata késik.

– Az *Út a munkához* program válasz a Tanács ajánlására az alacsony képzettségű, tartós munkanélküliek helyzetének javításával kapcsolatban, amit üdvözlünk, de nem világos ennek költségvetése és ütemterve. Az aktív eszközök nagyobb befogadóképessége és jobb hatékonysága továbbra is kihívás az ország számára. Bár a romák részére indított új programok jó irányban tett kezdeményezések, további lépésekre van szükség – különösen a bevezetésük feltételeinek a megteremtésére. A hátrányos helyzetűek komplex programjait kívánatos mobilitást erősítő támogatásokkal is kiegészíteni.

A foglalkoztatáspolitikát érintő főbb kifogások

– A Tanács javaslatára számos intézkedés született az oktatás és szakképzés minőségének, hatékonyságának és elérhetőségének a javítására. Ezek tartalmazzák a szegregáció elleni fellépést a közoktatásban, integrált értékelési rendszer bevezetését az iskolák és a pedagógusok számára, továbbá a munkáltatók bevonását a felsőoktatás oktatási terveinek kidolgozásába. Ezek hatása egyelőre nem ismert.

– A Tanács olyan intézkedéseket várt Magyarországtól, amelyek javítják a munkára ösztönzést és az érdekeltséget a munkában maradásra. Emiatt szigorították a korai nyugdíjazás feltételeit, és ösztönzőket vezettek be a munkában maradásra. Ezek azonban csak az első lépések, amelyeket folytatni kell az adó- és tb-szabályok megváltoztatásával, illetve az aktív öregedés stratégiájának kidolgozásával. Nem történt érdemi előrelépés a munkahelyi és magánélet kötelezettségei összehangolásának megkönnyítésére. A bölcsődei gondozás javítására tett ígéretet most már át kellene váltani konkrét intézkedésekre a gyermekgondozási támogatás hosszának rövidítésével, továbbá rugalmas munkavégzési formák bevezetésével együtt. Bár a szociális és munkapiaci szolgáltatások integrációja sínen van, ezek megerősítésére, rendszerbe szervezésére van szükség. Magyarország határozott lépéseket tett a feketemunka átalakítására bejelentett munkává, ami üdvözlendő. Az élethosszig tartó tanulás stratégiájának bevezetése folyamatban van, de további intézkedések szükségesek a felnőttek részvételének növelésére, különösen az alacsony képzettségűek és az idősek esetében.

A kritikus megállapításokra a válságkezelő kormány intézkedései adtak választ.

1. A válságkezelő kormány egyéves cselekvési terve és annak teljesítése

2009 áprilisában új kormány alakult – kifejezetten a válságkezelésre. Ennek programját is *Válságkezelés és bizalom erősítés* címmel fogadta el a parlament, amely a következő célokat jelölte ki:

- azonnali intézkedések meghozatala a válság rövid távú hatásainak kezelésére,
- a költségvetési egyensúly hosszú távú javítása,
- a fenntartható növekedés ösztönzése és
- a bizalom helyreállítása.

Az államháztartás hiányának csökkentése érdekében nagyarányú *kiadás-csökkentő* intézkedések születtek.

- Két évre befagyasztották a *közszféra* bruttó bértömegét, és létszámstopot vezettek be, továbbá megszüntették a 13. havi illetményt.
- Szűkítették a *családtámogatási rendszer* kiadásait:
 1. két évre befagyasztották a *családi pótlék* összegét, s az igénybevétel felső korhatárát 23-ról 20 évre csökkentették;
 2. megszüntették a *családi pótlék* adómentességét, és azt *adóterhet nem viselő járandóságnak* minősítették (adót nem kell utána fizetni, de növeli az adóalapot);

3. a gyermekgondozási szabadság időtartamát (gyes és gyed együttesen) három évről két évre rövidítették.

– Ezzel párhuzamosan döntés született:

1. a gyermekgondozási *szabályok egyszerűsítéséről*,
2. a *családi gyermekfelügyelet* mint új forma bevezetéséről,
3. a közsférában a *részmunkaidő kötelező felajánlásáról* a gyermekgondozási szabadságról visszatérőknek, és a felmondásvédelmi időszak három évre történő kiterjesztéséről,
4. az *óvoda- és bölcsődehálózat fejlesztéséről*, valamint
5. a családi napközi állami *normatívájának emeléséről*.

– Lefaragták a *szociális rendszer* egyéb ellátásait is:

1. 10 százalékkal csökkentették a *táppénz* összegét,
2. eltörölték a *13. havi nyugdíjat*,
3. a nyugdíjkorhatárt fokozatosan *65 évre emelték*,
4. fokozatosan kivezetik a *gáz- és távhőár-kompenzációt*
5. felfüggesztették a lakástámogatási rendszer működését, és helyette egy újabb, de kisebb *otthonteremtési támogatást* vezettek be.

A foglalkoztatást terhelő adók csökkentése

A gazdaság növekedési pályára állításának reményében *csökkentették a foglalkoztatást terhelő adókat*, és erősítették a munkavállalási hajlandóság és képesség ösztönzését. *2009-ben:*

- 5 százalékponttal csökkentették a munkaadói járulékot (32-ről 27 százalékra), a minimálbér kétszereséig;
- a személyi jövedelemadó alsó, 18 százalékos sávhatárát 1,7-ről 1,9 millió forintra emelték;
- 20 százalékról 25 százalékra nőtt az általános forgalmi adó, de létrejött egy 18 százalékos kedvezményes adósáv az alapvető élelmiszerekre, a távfűtésre.

2010-től:

- az 5 százalékos munkáltatói járulékcsökkentést kiterjesztik a teljes jövedelemre,
- a személyi jövedelemadó alsó sávhatárát jelentősen felemelik (a 2009-es 1,8-ről évi 5 millió forintra), de az adóalap a „szuperbruttósított” jövedelem lesz (a bruttó bért megfelelik munkáltató által fizetett, összesen 27 százalékos munkáltatói tb-járulékokkal),
- az adókulcsok a jelenlegi 18 és 36-ról 17 és 32 százalékra módosulnak,
- megszűnik a tételes egészségügyi hozzájárulás,
- bevezetik az ingatlanadót.

Szolidaritási csomag

– *A lakáshitelek megsegítése.* Az állam átmeneti időre készfizető kezességvállalással segíti azokat, akik a törvényben meghatározott lakás célú kölcsönt vettek fel, majd a válság miatt, önhibájukon kívül 2008. szeptember

30-át követően veszítették el munkahelyüket. 2009 júniusában ezt kiterjesztették azokra a kiskeresetű adósokra is, akik nem veszítették el állásukat, de gondot okoz számukra a hitelek törlesztése;

- *Kríziskezelő program.* Egyszeri támogatás bevezetése az alacsonyabb jövedelmű, elsősorban gyermekes családoknak, valamint a nyugdíjasoknak.

Szakképzés

A szakiskolai képzés rugalmassá tétele, a lemorzsolódás csökkentése és a szakmunkás-életpálya vonzóbbá tétele érdekében a kormány feloldotta azt a korlátozó rendelkezést, amely alapján 16 éves kor alatt nem lehet megkezdeni a szakképzést, ezzel lehetővé téve, hogy az általános iskola elvégzése után közvetlenül is be lehessen kapcsolódni gyakorlatorientált szakképzésbe. A 9–10. szakképző évfolyamokon a diákok lehetőséget kapnak a hiányzó alapképességek pótlására, megszerzésére, a további képzés megalapozására is, valamint a szakképzés egészében lehetővé válik a szakképzést előkészítő ismeretek beszámítása a szakképzési évfolyamokon folyó tanulmányokba, lerövidítve ezzel a szakképzés idejét.

2. Kormányzati intézkedések a válság negatív foglalkoztatási hatásainak ellensúlyozására

A gazdasági válság kedvezőtlen munkapiaci hatásainak enyhítésére több kormányzati intézkedést hoztak. A 2008 őszén meghirdetett válságkezelő és gazdaságélénkítő csomag egyszerre kívánta enyhíteni a pénzpiacra és a munkapiacra fellépő problémákat. Megtörtént az Új Magyarország Fejlesztési Terv forrásainak átcsoportosítása, illetve új, a válság hátrányos következményeit csillapító támogatások léptek életbe. *EU-s forrásokból:*

- a kis- és középvállalkozások számára 1,4 milliárd forintos – forgóeszköz-hitelre, mikrohitelre, hitelgaranciára fordítható – pénzügyi csomagot biztosítottak;
- az építőipart 1,8 milliárd forintos rendelésállományhoz juttatták;
- 20 milliárd forintból pedig támogatják a 4 + 1 képzéssel kombinált munkahelymegőrző programot, ami – becslések szerint – több mint 50 ezer munkahely megtartásához nyújt fedezetet.

A *munkaidőszabályok módosítására* is sor került, aminek az volt a célja, hogy rugalmasabb szabályozással tegyék lehetővé a munkaidő hozzáigazítását a válság miatt ingadozóbb szükséglethez.

2.1. Rugalmasabb munkaidőszabályok

Módosította az Országgyűlés a Munka törvénykönyvét, s az új szabályok 2009. június 1-jével már hatályba is léptek. Változtak a munkaidőkeretre, a pihenőidőre és a rendkívüli munkavégzésre vonatkozó rendelkezések.

Munkaidőkeret. A napi munkaidőtartam alapulvételével korábban legfeljebb három hónapos vagy 12 hetes keretben határozhatta meg szabadon a munkáltató, hogy mennyit kell dolgozni az alkalmazottaknak. Az új szabályozás ezt az időszakot még egy hónappal, illetve négy héttel megnövelte.

Pihenőidő. Eddig a készenlétet követően 11 óra pihenőidő járt, erről csak a kollektív szerződés térhetett el. Az új szabályok szerint ha a készenlét alatt nem kell dolgozni, nem jár pihenőidő.

Túlóra. Rendkívüli munkavégzés esetén a korábbi szabályok szerint a munkáltató egyes dolgozók számára – megállapodás alapján – az éves 200 órán felül további legfeljebb 100, összesen tehát legfeljebb 300 óra időtartamú rendkívüli munkavégzést rendelhetett el. Ezt a megállapodást korábban csak olyan alkalmazottal köthették meg, aki mellé már keresték a váltótársat, a munkaerőigényt beadták a munkaügyi központhoz, ám nem sikerült hasonló szakembert találni. Akkor is jogos volt a túlmunka, ha a beosztás olyan magas szintű vagy kivételes ismereteket, gyakorlatot igényelt, amely a munkáltató működéséhez feltétlenül szükséges volt. Június 1-jétől azonban elég, ha az első feltétel teljesül.

2.2. A munkahelymegőrzés támogatása

A Szociális és Munkaügyi Minisztérium (SZMM) 2009. évi munkahelymegőrző programjaira hazai forrásból 17,93 milliárd forintot használhattak fel, 7,23 milliárd forintot az Országos Foglalkoztatási Közalapítvány (OFA) három pályázatára, 10 milliárd forintot pedig az Állami Foglalkoztatási Szolgálat (ÁFSZ) programjaira. 700 millió forint a központi munkahelymegőrző programra állt rendelkezésre (SZMM, 2009b).

A következőkben – az SZMM-nek az Országgyűlés foglalkoztatási és munkaügyi bizottsága részére készített tájékoztatása alapján – áttekintést adunk ezeknek a támogatásoknak a felhasználásáról.

A programokat hármas cél jegyében indították:

1. a vállalkozások működőképességének fenntartása, a munkahelyek megőrzése érdekében;
2. a létszámcsökkentésre kényszerülő vállalkozásokat segíteni abban, hogy egy másik vállalkozás átvegye a munkavállalókat továbbfoglalkoztatásra;
3. amennyiben a létszámleépítés elkerülhetetlen, az egyén támogatása annak érdekében, hogy más vállalkozásnál – akár támogatott átképzés segítségével is – mielőbb újból munkát találjon.

A támogatások főbb formái:

- a bérek és közterhei egy részének átvállalása,
- a rövidített munkaidő bevezetésének támogatása,
- képzés, átképzés költségeinek támogatása,
- munkaerő- piaci szolgáltatások nyújtása,
- utazási, lakhatási költségek egy részének átvállalása.

Az Országos Foglalkoztatási Közalapítvány (OFA) programja a foglalkoztatottság megőrzésének a támogatására

Az OFA által támogatott pályázatok száma 494 darab volt, amely összesen 7 150 136 forint odaítélésével 18 647 fő munkavállaló foglalkoztatásához járul hozzá, és ennek révén összesen 33 752 munkahely megőrzését segíti elő (5. táblázat).

5. táblázat: Összefoglaló táblázat az OFA által támogatott munkahely-megtartó programokról

	Megőrzés program	Munkába program	Összesen
Projektek száma (darab)	448	46	494
Igényelt támogatás (ezer forint)	9 610 780	830 891	10 441 671
Megítélt támogatás (ezer forint)	6 484 954	665 182	7 150 136
Megőrzés (fő)	7 371	-	7 371
Csökkentett munkaidő (fő)	9 598		9 598
Képzés (fő)	273	102	375
Munkajogi jogutódlással átvett munkaerő (fő)	-	131	131
Munkaügyi központ által közvetített munkaerő (fő)	-	1 547	1 547
Összes támogatott létszám (fő)	16 969	1 678	18 647
Megtartott munkaerő (fő)	31 255	24976	33 752

A megítélt és igényelt támogatás aránya 68 százalék.

Az összes támogatotthoz képest a képzésbe vontak aránya 2 százalék.

A munkahelybővítés aránya a *Munkába* programban 49 százalék.

A megőrzött és a megtartott munkaerő aránya a *Megőrzés* programban 54 százalék.

Forrás: SZMM 2009b.

Az OFA *munkahelymegőrző programjához* a Munkaerő-piaci Alapot Irányító Testület 2009 júniusában további forrásokat nyújtott, ami lehetővé tette 20, függőben lévő pályázat elfogadását. Az összesen 448 támogatott projekt 16 969 fő foglalkoztatását segítette. A projektben a támogatás ideje átlagosan 6,9 hónap, ami a továbbfoglalkoztatási kötelezettséggel együtt 13,8 hónapra biztosítja az érintett munkavállalók alkalmazását. A pályázati kiírás szerint a támogatott szervezeteknek a program teljes időtartama alatt meg kell őrizniük a pályázat beadásakor meglévő átlagos statisztikai állományi létszámukat, ami összességében 31 255 munkahely fennmaradását ígéri, átlagosan 13,8 hónapig.

Az 50 fő alatti kis- és középvállalatoknál a munkahelymegőrző bértámogatás 2962 főt érint, átlagosan 7,3 hónap időtartamban. A megtartott munkaerő száma a középméretű vállalkozásoknál a legmagasabb: 13 ezer fő. A munkaszervezési intézkedések a nagyvállalatoknál 7833 főt érintenek, és ezek használták ki leginkább munkaerő-állományuk képzésének a lehetőségét is. A részletes adatokat a 6. táblázat tartalmazza.

A támogatási összeg 60 százalékát munkahelymegőrző bértámogatásra fordítják, ami a támogatott létszám 43 százalékát érinti (7. táblázat).

6. táblázat: Munkahely-megtartó támogatásokban érintett létszám vállalatnagyság szerint (fő)

Vállalkozások nagysága	Megőrzésben érintett létszám	Munkaidő-csökkentésben érintett létszám	Képzésben érintett létszám	Megtartott munkaerő
50 fő alatt	2 825	137	6	7 583
51 és 250 fő között	4 267	1 628	46	13 031
251 fő fölött	279	7 833	221	10 641
Összesen	7 371	9 598	273	31 255

Forrás: SZMM (2009b).

7. táblázat: A támogatás összege és létszámkihatása támogatás-típusonként

Megnevezés	Megítélt támogatás (ezer forint)	Támogatott létszám (fő)	Megtartandó létszám (fő)
Munkahelymegőrző támogatás	3 859 247	7 371	18 105
Munkaidő-csökkentés	2 625 703	9 598	13 150

Forrás: SZMM (2009b).

A feleslegessé vált létszám újbóli elhelyezkedését segítő OFA-programba befogadott 83 pályázat közül 46 esetben született támogató döntés (8. táblázat). Az összességében 665 millió forint 1678 fő részére biztosította az átmenetet a megszűnő munkahelyről egy új állásba. Közülük 1547 fő a munkaügyi ki- rendeltségek által közvetített álláskereső, 131 fő pedig a munkajogi jogutódlásból átvett munkavállaló volt. A támogatás időtartama átlagosan 8,8 hónap, ami a továbbfoglalkoztatási kötelezettséggel együtt 17,6 hónapra biztosítja a programba bevont munkavállalók foglalkoztatását.

8. táblázat: A feleslegessé vált létszám újra-elhelyezkedését segítő OFA-projektek jellemzői

Vállalkozások nagysága	Projektek száma	Megítélt támogatás (ezer forint)	Munkaügyi központtól igényelt munkaerő (fő)	Munkajogi jogutódlással átvett munkaerő (fő)	Képzésben érintett létszám (fő)	Megtartott munkaerő (fő)
50 fő alatt	40	348 088	415	19	0	767
51 és 250 fő között	5	171 894	37	112	102	634
251 fő fölött	1	145 200	1 095	0	0	1 096
Összesen	46	665 182	1 547	131	102	2 497

Forrás: SZMM (2009b).

Az 50 fő alatti vállalkozások száma 40, ezek alkalmazzák a támogatott munkaerő 24 százalékát (8. táblázat). Döntően a munkaügyi központoktól igénylik a munkaerőt. A középvállalatok száma öt, ezek a létszámnövelést elsősorban munkajogi jogutódlással valósítják meg. Egyedül ebben a vállalati kategóriában éltek a képzés lehetőségével, holott a kisvállalkozások esetében is 19 főt munkajogi jogutódlással vettek fel.

A pályázati kiírás szerint a támogatott szervezeteknek a projekt teljes időtartama alatt meg kell őrizniük a pályázat beadásakor meglévő átlagos statisztikai állományi létszámukat. Ez 2497 munkahely megőrzését jelenti átlagosan 17,6 hónapig.

Az ÁFSZ közreműködésével zajló központi munkaerő-piaci program „A munkahelyek megőrzéséért”

Az ÁFSZ, ezen belül a *regionális munkaügyi központok* által működtetett programok keretében a munkaügyi központok 2009. február 9. és szeptember 14. között folyamatosan fogadták a vállalkozások támogatási igényeit, majd ezek alapján munkaerő-piaci programokat készítettek és nyújtottak be a Foglalkoztatási és Szociális Hivatalhoz (FSZH). A programok keretében lehetőség volt:

- a munkahelymegőrzés támogatására,
- rövidített munkaidős foglalkoztatás támogatására,
- a munkába helyezés támogatására (bértámogatással) új munkáltatónál és
- a képzés támogatására a munkahelymegőrzéshez, illetve új munkába helyezéshez kapcsolódóan.

A munkaügyi központok a leépített munkavállalók részére *komplex munkaerő-piaci szolgáltatási programokkal* nyújtanak segítséget.

A munkáltatók a munkaügyi központtal közösen *programtervet* készítettek a támogatási igényeikről. Ezeket a régiók munkáltatóként, illetve kistérségi, ágazati vagy megyei szinten összesítve terjesztették fel. A kettőnél több régió illetékességi területén működő munkáltatók támogatási igényüket közvetlenül a Foglalkoztatási és Szociális Hivatalhoz (FSZH) nyújtották be. A programok támogatásáról vagy elutasításáról a szociális és munkaügyi miniszter döntött. A pályázatok elbírálása folyamatos volt a rendelkezésre álló keret erejéig, a programok terhére 2009. december 31-ig lehetett kötelezettséget vállalni. 2009. szeptember 14-én felfüggesztették a programok befogadását, mert a már megítélt és a beérkezett, de el nem bírált igények megközelítették a 12 milliárd forintot (Napi Gazdaság, 2009. szeptember 11.).

A *Munkahelyek megőrzéséért* elnevezésű, az átmenetileg nehéz helyzetbe jutott munkaadók támogatására irányuló, a munkaadók és az ÁFSZ együttműködésében megvalósuló központi munkaerő-piaci program keretében meghirdetett pályázatra 2009. június 12-ig a regionális munkaügyi központok és a munkáltatók összesen 1331 pályázatot nyújtottak be. Ezek megoszlása támogatási formák szerinti a következő:

- 1268 igény *munkahelymegőrző bértámogatásra*,
- 26 igény *újraelhelyezkedést segítő bérköltség-támogatásra*,
- 37 igény *keresetkiegészítésre csökkentett idejű foglalkoztatás* esetén.

A beérkezett munkaerő-piaci programok összesen 2281 egyedi munkáltatói támogatási igényt tartalmaztak. A munkáltatók döntően a kereskedelem,

gépjárműjavítás, feldolgozóipar, építőipar, vendéglátás nemzetgazdasági ágazatba tartoznak. Az átmenetileg nehéz helyzetbe került munkavállalók száma meghaladta az 52 ezer főt, az igényelt támogatás összege közel 32 milliárd forint. Az összes támogatást igénylő vállalkozásnál a teljes megőrizni tervezett statisztikai állományi létszám több mint 95 ezer fő volt.

Az FSZH tájékoztatása szerint 2009. szeptember 10-ig a szakértői bizottság véleménye alapján 769 munkáltatói igény támogatására tettek javaslatot a szociális és munkaügyi miniszter felé. A program keretében közvetlenül támogatott létszám meghaladta a 27 ezer főt, amely a támogatott munkaadók esetében közel 48 ezer fő munkahelyének megőrzéséhez járul hozzá. A regionális munkaügyi központok 754 támogatási szerződést kötöttek, a szerződésekben 7 milliárd forint összegre vállaltak kötelezettséget. A pályázók főként munkahelymegőrző bérköltség-támogatást igényeltek, és támogatást részmunkaidős foglalkoztatáshoz (Napi Gazdaság, 2009. szeptember 11.).

2.3. *Anomáliák a munkapiaci válságkezelésben*

„Bár a válság eddig meglepően kevés munkahelyet rombolt le, és az állástalanok száma is kevésbé nőtt, mint az EU egészében, ez nem kecsegtet semmi jóval. A termelés csökkenése ugyanis nemcsak munkahelyek megszűnésével jár, hanem az azt – normális esetben – kiegyensúlyozó munkahely-teremtés intenzitásának mérséklődésével. Márpedig ha az eddigi évi 250–300 ezer új állás helyett a következő egy évben csak 100 ezer keletkezik, a munkahelyek megszűnése pedig a szokásos 250–300 ezer helyett felugrik 400 ezerre, akkor akár 300 ezerrel is visszaeshet a foglalkoztatás, ami megkétszerezheti a most 9,1 százalékos munkanélküliséget.” (Kőrösi, 2009, 6. o.) A munkanélküliség növekedésének megakadályozását célozták a különböző munkahelymegőrző támogatások, amelyek felhasználása nem volt problémamentes.

1. *Kevés a pénz, központosított az elosztás.* A foglalkoztatottság szinten tartására szánt három forrást – az SZMM 700 milliós központi programja, az ÁFSZ 10 milliárdos és az OFA 7 milliárd körüli munkahelymegőrző programjai – a regionális munkaügyi központokhoz decentralizált foglalkoztatási alapból vonták el és központosították, olyan célokra, amelyek a foglalkoztatási törvényben rögzített aktív eszközökkel helyileg is kezelhetők lennének. A központosítás lassította a döntéshozatalt, ami válságban megengedhetetlen. A források szűkösségét bizonyítja azok gyors kimerülése. Az OFA pályázati kiírását november 30. helyett márciusban fel kellett függeszteni, mert több mint kétezer pályázat érkezett, 18 milliárd forintos igénnyel. Az ÁFSZ 10 milliárdos keretéből pedig 2009. szeptember 14-ig lehetett támogatást igényelni. Ha ez a Munkaerő-piaci Alap elégtelenségére vezethető vissza, akkor ebben a kritikus helyzetben nem lett volna szabad csökkenteni a munkaadói járulékot.²

2. *Túlzottan összetett programcélok.* A programcélok sokeleműek voltak, amiben minden munkáltató találhatott magának mentőövet, függetlenül at-

2 – 2009. július elsején 3 százalékról 1 százalékra csökkentették a munkaadói járulékot, a minimálbér kétszeresének megfelelő járulékalapig (143 000 forint).

tól, hogy a bajt a válság váltotta-e ki, avagy a vállalkozás általános gyengesége. Ez a pályázatok áradatát indította el. Ráadásul olyan támogatásokat helyeztek kilátásba ezek a programok, amelyek részei az aktív munkaerő-piaci eszköz- és szolgáltatástárnak is (például bérköltség-támogatás, képzés, munkába járással összefüggő költségek átvállalása stb.). Ésszerűtlen ezek megkettőzése.

3. *Bonyolult adminisztráció.* A parttalan igényeket megakadályozandó, bürokratikus eljárásokat írtak elő a pályázóknak, különböző adatszolgáltatási kötelezettség teljesítésére és olyan dokumentumok beadására, mint a munkáltatók eddig megtett és tervezett válságkezelő intézkedéseinek bemutatása, az ezekre felhasznált és felhasználandó saját források igazolása, a foglalkoztatási problémák kezelési módjának ismertetése. „Miközben a kormány sem képes pontosan kimutatni, hol végződik a rossz gazdaságpolitika, és hol kezdődik a pénzügyi válság, a bértámogatásban részesítendő vállalkozásnak igazolnia kell, hogy foglalkoztatási nehézségei kifejezetten a recesszióból adódnak, és átmenetiek. Ehhez a pályázati kiírás sem az igénylők, sem az elbírálók számára nem ad konkrét fogódzót azon kívül, hogy a pályázó leépítési szándékkal kapcsolatos bejelentésének 2008. október 31-e után kellett megérkeznie a munkaügyi központhoz.” (G. Tóth, 2009a).

4. *Szigorú pályázati követelmények.* Leginkább azt kifogásolták a támogatásért folyamodó munkáltatók, hogy a „pályázónak vállalni kell, hogy a támogatás igénybevétele mellett eláll leépítési szándékától, továbbá a támogatott időszak után azzal azonos időtartamig (3–12 hónapig) sem válik meg dolgozóitól”. Erre a jelenlegi gazdasági visszaesés mellett nem látnak lehetőséget. Emiatt „aki nyert, azok egy része nem írja alá a támogatási szerződést, mert rádöbbennek, hogy túlvállalták magukat” (G. Tóth, 2009a).

Sokan irracionálisnak tartották az üzleti tervvel kapcsolatos követelményeket is. „A regionális munkaügyi központok nagy terjedelmű, önmagával és a projektadatlappal számtalan átfedést tartalmazó, logikátlan tematikájú üzleti tervet kérnek az állami pénzre pályázó cégektől. A pályázati adat-alapcsomag nem egységes, tartalma régióként változik. Az ÁFSZ pályázati kiírásainak megfogalmazása annyira általános, hogy a támogatások lehetőséget adhatnak politikai alapú döntésekre. Az üzleti terv amúgy irreális elvárás. Válság idején ez pillanatonként változik, és egy cégnél sem fogja a valós helyzetet tükrözni.” (Kincsei, 2009.)

5. *A támogatáshoz való hozzáférés közigazgatási útja túl hosszú.* A cégeknek nem közvetlenül az ÁFSZ-hez kellett beadni pályázataikat. A válsággal sújtott cég jelezte az igényét a regionális munkaügyi központnak, indokolt esetben közösen programtervet állítottak össze, amit az FSZH véleményezett. Ezután a hivatal javaslatot tett, hogy melyik programtervet és az abban szereplő melyik céget tartotta támogatásra érdemesnek. A támogatásra javasolt programokat tovább küldték az SZMM-nek, ahol a Munkaerő-piaci Alapot Irányító Testület (MAT) szakértői bizottsága is értékelte a beérkezett pályá-

zatokat, majd javaslatot tett a miniszternek, aki döntött a támogatás odaítéléséről. A programban részt vevő munkaadóval a munkaügyi központ kötött támogatási szerződést. Ez az eljárás hosszú átfutási időt valószínűsít a döntéshozatalra, holott ezekre a támogatási igényekre valóban igaz az a közmondás, hogy „kétszer ad, aki gyorsan ad.”

6. *Még ennél is nehezebb megbirkózni az EU-programokkal.* „A legkisebbeknek meghirdetett, uniós háttérű hitelkonstrukciók közül 2009. július végéig valójában csak a már tavaly tavasszal elindított Új Magyarország mikrohitelt vehették igénybe, és e lehetőséggel is csupán 1294 cég élt. Ők mostanáig mindössze 7 milliárd forint visszatérítendő támogatáshoz jutottak. Pedig időközben a feltételeket is javították, így a 200 millió forintnál kisebb árbevételű vagy induló vállalkozások forgóeszközhitel esetén 6 millió, beruházási hitelnél pedig 10 millió forinthez juthatnak, akár 5,9 százalékos kamattal. Árvilág, hogy az igénylők nem a mikrohitellel foglalkozó öt kereskedelmi bankhoz fordulnak, hanem a megyei vállalkozásfejlesztési közalapítványokhoz, mert itt jóval alacsonyabbak a járulékos költségek. Más kérdés, hogy a válság következtében a vállalkozások hitelfelvételi hajlandósága is jócskán mérséklődött. A Coface Hungary Kft. legfrissebb felmérése szerint a hazai vállalkozások kevesebb mint 10 százaléka számít hitelképesnek, és ez az arány tovább fog romlani, hiszen manapság csak a vállalatok kis hányadának növekszik a bevétele. Ennek fényében az sem meglepő, hogy 2009. I. felében 22 százalékkal nőtt a fizetésképtelenséggel kapcsolatos cégeljárások száma, ám a nemfizetés szempontjából legrosszabb időszak még hátravan.” (G. Tóth, 2009b.)

2.4. „A rövidített munkaidő elbocsátás helyett” válságkezelő intézkedés magyar és német szabályainak összehasonlítása

A munkapiaci válságkezelés gördülékenysége jó példa a német rövidített munkaidő szabályainak hozzáigazítása a foglalkoztatási „szükségállapothoz.” Mivel ilyen támogatás nálunk is létezik, érzékeltetni lehet a különbséget. A német szabályok leírása megtalálható az az I. fejezet 2. alfejezetének keretes írásában. Magyarországon egy új jogszabályt léptettek hatályba, amelynek címe: *a Rész munkaidős foglalkoztatás támogatása a létszámleépítések megelőzésére.*³ Ez a következőket tartalmazza:

Az intézkedés célja a leépítéssel fenyegetett munkavállalók rész munkaidőben való továbbfoglalkoztatása. Támogatást az a munkaadó kaphat, amely a teljes munkaidőben foglalkoztatott dolgozóját átmenetileg – elbocsátás helyett – legalább négy órában foglalkoztatja. A támogatás feltétele, hogy a munkaadó csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó szándékát az illetékes munkaügyi központnak előzetesen bejelentsen.

A támogatás mértéke a munkavállaló kieső munkaidejére járó személyi alaphérenek és járulékainak 80 százalékaig terjedhet. Személyi alaphérként legfeljebb a mindenkor minimálbér másfélszerese vehető figyelembe. A tá-

3 – 70/2009. (IV. 2.) kormányrendelet a szakképzettséggel rendelkező, pályakezdő állás-keresők munkatapasztalat-szerzésének és a létszámleépítések megelőzése érdekében a rész munkaidős foglalkoztatás támogatásáról, hatályos: 2009. április 5-től.

mogatás legfeljebb 12 hónapra nyújtható. A részmunkaidős foglalkoztatás támogatásának forrása az a 10 milliárd forint, amit válságkezelés céljából a Munkaerő-piaci Alap foglalkoztatási alaprészének központi keretéből elkülönítettek.

A támogatás a leépítéssel fenyegetett munkavállalókra vonatkozóan a munkaadó kérelmére állapítható meg. További feltétele, hogy csoportos létszámcsoökkentéssel kapcsolatos előzetes bejelentését a munkáltató ne hajtsa végre. A munkaadónak vállalnia kell, hogy a támogatást a munkavállaló részére havonta előre kifizeti, megőrzi a bejelentésekor meglévő átlagos statisztikai állományi létszámát, valamint legalább a támogatási időtartammal megegyező időtartamban vállalja a munkavállaló továbbfoglalkoztatását. A munkaadók a támogatáshoz a munkaügyi központhoz benyújtott pályázat útján juthatnak hozzá.

A támogatási konstrukció német és a magyar elnevezésének a különbözősége nemcsak szemantikai probléma, hanem tartalmi (9. táblázat). A német szabályozás szerint ugyanis *a rövidített munkaidőben foglalkoztatottak teljes munkaidős dolgozók maradnak* a támogatás ideje alatt. Magyarországon ugyanakkor *az érintettek munkaszerződését egyenként részmunkaidőssé kell átalakítani*, ami természetesen csak közös akarrattal tehető meg. Ennek során olyan kérdések vetődnek fel – amelyek Németországban nem –, mint például hogyan változik a bér a rövidített munkaidő alatt, módosulnak-e a szociális juttatások, milyen következményt ró a nyugdíjra, jelent-e problémát az egészségbiztosítás szempontjából, vagy érinti-e a szabadságot? A lehetséges válaszok az esetek nagy részében időigényes alkuk során dőlnek el, ami ellentmond a támogatás céljának, a gyors beavatkozásnak.

A rövidített munkaidőnek közvetlen hatása van az *álláskeresési támogatás* összegére. Tekintettel arra, hogy a jogosultsági idő egyharmadában keresetarányos ellátmány jár, amit a munkanélkülivé válást megelőző négy negyedév átlagkeresete alapján határoznak meg, a rövidített munkaidőben dolgozó rosszabbul jár, ha a munkáltatója – szembesülve nem átmeneti, hanem végzetes működési akadállyal – mégis létszámleépítésre kényszerül, mintha a gazdasági probléma megjelenése után azonnal ezt a lehetőséget választotta volna.

Figyelemre méltó különbségek vannak a *szabályozás rugalmasságában* is: Németországban elég, ha a rendelőhiány *egyetlen dolgozó munkaidejének mindössze 10 százalékos csökkentését kényszeríti ki*. Magyarországon a *tömeges elbocsátás* helyett használható ez a támogatás. A *támogatási idő Németországban másfélszer* – 2010-től kétszer – *hosszabb*, mint nálunk, ami alatt csak meg kell tartani a rövidített munkaidőben dolgozókat, míg Magyarországon *a támogatási idővel azonos továbbfoglalkoztatási kötelezettség* terheli a cégeket, az átlagos statisztikai állományi létszám megtartása mellett. Végül, a támogatáshoz Németországban sokkal egyszerűbb hozzáérni, mint Magyarországon.

9. táblázat: Különbségek a válságkezelést célzó rövidített munkaidő magyar és német szabályozásában

Tárgy	Német szabály	Magyar szabály
Elnevezés	rövidített munkaidő (<i>Kurzarbeit</i>): egyértelmű megkülönböztetés a részmunkaidőt kifejező <i>Teilzeitbeschäftigung</i> -tól	részmunkaidő: A kényszerből lerövidített munkaidő összemossága az önként vállalt munkaidő-csökkentést kifejező részmunkaidővel.
Feltétel	legalább egy dolgozó 10 százalékos bércsökkentése a gazdasági okból vagy más, elkerülhetetlen akadály miatt végrehajtott munkaidő-csökkentés esetén	– csoportos létszámcsonkításra vonatkozó szándék előzetes bejelentése, majd elállás ennek végrehajtásától a támogatás miatt – munkaszerződésben a teljes munkaidő legalább felét elérő foglalkoztatás átvezetése
Támogatási forma	– kieső bér pótlása a munkanélküli-járadéknak megfelelő mértékben – a kieső bér 80 százaléka után fizetendő tb-járadék munkáltatót terhelő részének az 50 százalékát átvállalja a munkapiaci ügynökség, munkavállalóét 100 százalékban akkor, ha képzésben vesz részt	a kieső munkaidőre járó személyi alapbér maximum 80 százaléka; személyi alapbérként legfeljebb a minimálbér másfélszerese vehető figyelembe
Támogatási idő	2009. január 1. és december 31. között az eredeti 6 hónapról 18 hónapra növelték a támogatási időt, majd a válság elhúzódása miatt ezt 2010 elejétől meghosszabbítják két évre	legfeljebb 12 hó
Követelmény a támogatásért cserében	támogatási idő alatt megtartani a dolgozókat	megtartani a csoportos létszámcsonkítás bejelentésekor meglévő átlagos statisztikai állományi létszámot, valamint a részmunkaidőben foglalkoztatottak esetében vállalni a támogatási idővel egyező hosszúságú továbbfoglalkoztatást
Hozzáférés	– egyszerűsített ügyintézés, a kérelem benyújtása és a döntéshozatal a munkaerő-piaci ügynökség helyi kirendeltségénél – a támogatás interneten letölthető űrlap kitöltésével kérelmezhető, a hónap utolsó napjáig bejelentett igények elfogadása esetén a rövidített munkaidőért járó támogatás visszamenőleg érvényesíthető a hónap elejétől	a támogatáshoz az ÁFSZ által kezelt központi program keretében lehet hozzájutni, ami 2009 szeptemberében kimerült; addig a válsággal sújtott cég jelezte az igényét a regionális munkaügyi központnak, indokolt esetben közösen programtervet állítottak össze, amit az FSZH véleményezett, ezután a hivatal javaslatot tett, hogy melyik programtervet és az abban szereplő melyik céget tartotta támogatásra érdemesnek; a támogatásra javasolt programokat tovább küldték az SZMM-nek, ahol a Munkaerő-piaci Alapot Irányító Testület (MAT) szakértői bizottsága is értékelte a beérkezett pályázatokat, majd javaslatot tett a miniszternek, aki döntött a támogatás odaítéléséről; a programban részt vevő munkaadóval a munkaügyi központ kötött támogatási szerződést

III. A FOGLALKOZTATÁS ÉS A MUNKAPIACI RÉSZVÉTEL NÖVELÉSE MAGYARORSZÁGON

A magyar foglalkoztatáspolitikát még a gazdasági válság megjelenése előtt elkötelezte magát a munkanélküliek és inaktívak foglalkoztathatóságának a javítása, valamint a hátrányos helyzetű csoportok munkapiaci integrációja mellett. Mivel európai összehasonlításban rendkívül alacsony a magyar munkaerő-piaci aktivitás, ez a kiemelt cél a válság ellenére is aktuális maradt. Tekintettel arra, hogy a kedvezőtlen munkapiaci mutatók hátterében elsősorban a nagy ellátórendszerek – például a nyugdíj- és a gyermektámogatási rendszer – által kedvezményezett csoportok állnak, a válságkezelő kormány olyan *strukturális reformokat* indított be, amelyek hosszú távon csökkentik a munkapiactól távol tartó transzferekben részesülők arányát. Ezekről már szoltunk a kormányprogram kapcsán, így közülük csak példaként említünk néhányat:

- a nők munkapiaci részvételének ösztönzése a gyes/gyed folyósítási idejének lerövidítésével,
- az idősebb munkavállalók aktivitásának növelése, a nyugdíjrendszer átalakításával,
- az adóterhek többlépcsős átrendezése, a foglalkoztatás kifizérítése és költségeinek csökkentése érdekében.

A munkavállalási hajlandóságot azonban *rövid távú intézkedésekkel* is növelni kell. Ide sorolható az állami foglalkoztatási szolgálattal való együttműködési kötelezettségnek a kiterjesztése a tartósan álláskeresők minél szélesebb körére, ami megtörtént az *Út a munkához* program keretében. A munkapiaci esélyek javításának fontos eszközei a *hátrányos helyzetűek foglalkoztatását támogató járulékkedvezmények* is.

1. *Út a munkához* program

Az *Út a munkához* program komplex intézkedéscsomag, ami 2009. január 1-jén lépett hatályba.⁴ Ennek célja a rendszeres szociális segélyben részesülő tartós munkanélküliek minél nagyobb hányadának visszavezetése a munkapiacra. E célcsoport mintegy 200 ezer fős létszámát két részre osztották. Az egyik fele esetében – legalább is rövid távon – nincs remény a munkába lépésre, így továbbra is rendszeres szociális segélyben részesülnek. A másik fele viszont olyan személyekből áll, akik munkára képesek, tehát elvárható tőlük, hogy dolgozzanak. Ha erre a piaci szféra nem kínál lehetőséget, a *közfoglalkoztatás* valamelyik formájába kapcsolódhatnak be, hogy ezáltal segély helyett munkával jussanak rendszeres jövedelemhez. Mivel e százezres sokaságból 7–8 ezer főre becsülhető az alapfokú végzettséggel sem rendelkező fiatalok száma, számukra kötelező a képzésben való részvétel ennek a hiányosságnak a pótlására. Erre a későbbiekben ráépülhet a munkapiac által igényelt szakmákra felkészítő tanfolyami képzés lehetősége. Amennyiben az aktív korúak ezen ellátási formáira jogosult személyek rajtuk kívül álló okból egyik lehe-

⁴ A 2008. évi CVII. törvényt egyes szociális és foglalkoztatási tárgyú törvények módosításáról 2008. december 15-én fogadta el a parlament, ami többek között megváltoztatta a szociális igazgatásról és szociális ellátásról szóló 1993. évi III. törvény rendelkezéseit.

tősséggel sem tudnak élni, ez idő alatt *rendelkezésre állási támogatásban* részesülnek (10. táblázat).

10. táblázat: Jogosultsági feltételek az aktív korúak pénzbeli ellátásaihoz

Egészségi ok akadályozza a munkavégzést	Rendszeres szociális segélyre nem jogosult
55 év feletti életkor. 14 éven aluli gyermek elhelyezése napközbeni ellátás keretében nem biztosított (feltéve, hogy a másik szülő ellátásban nem részesül). Önkormányzati rendeletben meghatározott egyéb ok.	Munkahely hiányában nincs módja fizetett munka végzésére. Nincs lehetőség képzésre, vagy olyan képzésben vesz részt, amelynél nem biztosított kiegészítő juttatás.

A munkavégzésre alkalmas tartós munkanélkülieket a munkaügyi kirendeltség *álláskeresőként* veszi nyilvántartásba, s *álláskeresősi megállapodást* köt velük. Amennyiben *35 évnél fiatalabbak, és nem végeztek el az általános iskola nyolc osztályát*, az álláskeresősi megállapodás ennek pótlására kötelezi őket. Ha 30 napon belül nem indul képzés, akkor közfoglalkoztatásba kell bekapcsolódniuk, akárcsak a célcsoport többi tagjának.

Az új rendelkezés értelmében valamennyi, az adott önkormányzat illetékeségi területén élő, 2008. december 31-én rendszeres szociális segélyben részesülő ellátott jogosultságát és egyéb szociális körülményeit meg kellett vizsgálni 2009. március 31-ig. Ha ennek során kiderült, hogy a jogosultság az aktív korúak ellátására nem állt fenn, a rendszeres szociális segélyt megszüntették. Ellenkező esetben rendelkezni kellett a rendelkezésre állási támogatásról, vagy a rendszeres szociális segély továbbfolyósításáról. Az aktív korúak ellátására való jogosultságot kétfévente legalább egyszer felül kell vizsgálni.

A 2009 első félévében elvégzett jogosultsági vizsgálatok eredményeként a szociális segélyezettek száma durván a hetedére apadt (11. táblázat). Egyidejűleg a semmiből 166 ezer fölé emelkedett a rendelkezésre állási támogatásban részesülők száma, ami arra utal, hogy a segélyezettek háromnegyedét ebbe az új támogatási formába csoportosították át. Ugyanakkor megtízszereződött a közcélú foglalkoztatásba bevontak száma. Ha az utóbbiak 76 ezres létszámához hozzáadjuk a 166 ezer rendelkezésre állási támogatásban részesülőket, ez mintegy 20 ezerrel nagyobb potenciális szociális segélyezetti létszámot ad az év elejéhez képest.

A 12. táblázat azt mutatja be, hogy a rendszeres szociális segélyben részesülők milyen címen jutottak hozzá ehhez a támogatáshoz. Közülük különösen azok érdekesek, akiket olyan csoportba soroltak, ahonnan nincs remény a munkába lépésre. Aik egészségi állapotuk miatt kerültek ide, azok száma 2009 júliusában közel 9400 volt. Több mint 15 ezer fő azért minősül munkapiaci értelemben esélytelennek, mert 55. életévét betöltötte. Végül mintegy 1200 főnek az elhelyezkedését kiskorú gyermek napközbeni ellátása akadályozza.

11. táblázat: Aktív korúakat érintő ellátásokra jogosultak, illetve közcélú foglalkoztatásban résztvevők (fő), országos adatok, 2009. első félév

	Január	Február	Március	Április	Május	Június
A rendszeres szociális segélyben részesülők létszáma	212 339	203 643	190 020	138 869	37 105	33 929
A rendelkezésre állási támogatásban részesülők létszáma	-	11 192	35 832	93 402	180 481	166 652
A közcélú foglalkoztatásban résztvevők létszáma	7 909	7 599	9 387	18 640	52 128	76 437

Forrás: Szociális és Munkaügyi Minisztérium, Pénzbeli Ellátási és nyugdíjbiztosítási főosztály adatait idézi: *Vajda* (2009) 3. o.

12. táblázat: Rendszeres szociális segélyben részesülők létszáma, illetve ellátásuk költsége,* 2009. július

	Fő	Forint
2008. XII. 31-én hatályos rendelkezés szerint	3 594	96 512 158
Egészségkárosodott	9 398	241 470 408
55. életévét betöltötte	15 540	409 033 954
14 éven aluli kiskorú gyermeket nevel, akinek a napközbeni ellátása nem megoldott	1 201	42 666 338
Keresőtevékenység mellett	2 598	30 009 015

* 62/2006. (III. 27.) kormányrendeletet alapján, amely szabályozza a szociális ellátások elszámolási szabályait. A feltüntetett összegek a korrigált kifizetéseket jelentik, amelyek az előző időszak elmaradt, illetve jogosulatlan kifizetéseinek pénzforgalmi adatait is figyelembe veszik.

Forrás: Önkormányzati Minisztérium, az önkormányzatok havonkénti normatíva igénylései alapján (idézi: *Vajda*, 2009, 3. o.)

A rendszeres szociális segélyben részesülőknek – kivéve az egészségkárosodott személyeket – továbbra is az *önkormányzat által kijelölt intézménnyel* kell együttműködniük, ha meg akarják őrizni jogosultságukat az ellátásra. Ezek többnyire a családsegítő szolgálatok. Az együttműködés tartalmát a *beilleszkedési program* határozza meg, ami jelenthet képességfejlesztő, életmódformáló tanácsadást vagy képzést is.

A rendelkezésre állási támogatás összege megegyezik a mindenkori legkisebb öregségi nyugdíjjal (2009-ben 28 500 forint), függetlenül a család létszámától és összetételétől. A 13. táblázat szerint ilyen ellátásban 2009 júliusában közel 160 ezer fő részesült.

A rendszeres szociális segély finanszírozásához a központi költségvetés a korábbinál 10 százalékkal alacsonyabb, 80 százalékos mértékű közvetlen támogatást biztosít, ugyanez az arány érvényes a rendelkezésre állási támogatásnál is. A közcélú foglalkoztatás eddigi finanszírozási rendszere is átalakult. Az elmúlt évre jellemző napi 3900 forint helyett 2009-től az önkormányzatoknál ténylegesen felmerülő személyi kiadások (munkabér + közteher) 95 százalé-

kát átvállalja a költségvetés, a fennmaradó 5 százalék pedig beépül a pénzbeli és természetbeli szociális ellátások fedezetére biztosított állami hozzájárulásba. Az önkormányzatok különböző fórumokon gyakran kifogásolták, hogy a munkavégzés dologi költségeit kizárólag nekik kell viselniük.

13. táblázat: Rendelkezésre állási támogatásban részesülők létszáma, illetve ellátásuk költsége,* 2009. július

	Fő	Forint
Öregségi nyugdíj legkisebb összege	117 907	3 137 182 395
2008. XII. 31-én rendszeres szociális segélyre jogosult személyek	30 774	1 210 340 542
Rendszeres szociális segélyre jogosult személy, aki vállalja az együttműködést az állami foglalkoztatási szolgálattal	1 394	0
Keresőtevékenységet kezd, bejelentési kötelezettségének eleget téve	8 340	114 293 388
Összesen	158 415	3 544 897 435

* 62/2006. (III. 27.) kormányrendeletet alapján, amely szabályozza a szociális ellátások elszámolási szabályait.

Forrás: Önkormányzati Minisztérium, az önkormányzatok havonkénti normatíva igénylései alapján (idézi: *Vajda*, 2009, 4. o.)

A közcélú munkavégzésre – legalább hat órai napi munkaidővel és legalább évi 90 munkanap munkavégzési időtartammal – határozott idejű munkaviszonyt kell létesíteni. A 14. táblázat szerint 2009 júliusában valamivel magasabb, mint 86 ezer volt ezek létszáma. Közülük mintegy 60 ezren teljes munkaidős munkaviszonyban álltak, 26 ezren pedig részmunkaidőben dolgoztak. A munka megszervezése az önkormányzat feladata, aminek ellátásához két éves időtartamra támogatott státusokat kaptak. A közfoglalkoztatásban részt vevők munkabérben részesülnek, ami teljes munkaidő ledolgozása esetén nem lehet alacsonyabb a hivatalos minimális munkabérnél. A közcélú foglalkoztatás keretében történő foglalkoztatás esetén a munkáltató mentesül a tb-járadék, a munkaadói járulék, valamint a tételes egészségügyi hozzájárulás 50 százalékának a megfizetése alól. Ez a kedvezmény legfeljebb a munkabér 130 százalékának megfelelő járulékalap után érvényesíthető.

14. táblázat: Közcélú munkában foglalkoztatottak létszáma, illetve ennek költsége,* 2009

Foglalkoztatottak száma teljes munkaidőben	59 670
Foglalkoztatottak száma teljes részmunkaidőben	26 564
Foglalkoztatottak száma összesen	86 234
Közcélú munkában foglalkoztatottak költsége összesen (forint)	6 846 112 553

* 62/2006. (III. 27.) kormányrendeletet alapján, amely szabályozza a szociális ellátások elszámolási szabályait.

Forrás: Önkormányzati Minisztérium, az önkormányzatok havonkénti normatíva igénylései alapján (idézi: *Vajda*, 2009, 4. o.)

A települési önkormányzatoknak minden év február 15-ig *közfoglalkoztatási tervet* kell készíteniük. Ezt előzetes véleményezésre meg kell küldeniük a munkaügyi kirendeltséghez, továbbá – a 2000 lakosnál nagyobb településeken – a helyi szociálpolitikai kerekasztalnak. A terv tartalmazza a rendelkezésre állási támogatásra jogosultak várható összetételét és a közfoglalkoztatásra szánt feladatok ütemezését, illetve forrásigényét. A közfoglalkoztatási tervet az elfogadását követő öt napon belül meg kell küldeni a kincstárnak.

A regionális munkaügyi központok 2009. április végéig 2955 közfoglalkoztatási tervet dolgoztak fel. Ezek összesítése alapján a közcélú foglalkoztatottak tervezett létszámát az év egészére 152 840 főre becsülték, amelyből 10 363 fő 35 éven aluli, nyolc általános iskolai osztálynál kevesebbet végzett (*Péter, 2009*). A vizsgálat alapján a következő problémákra derült fény.

- A közfoglalkoztatási tervet előzetesen véleményeztetni kell a munkaügyi kirendeltséggel, de ha azt év közben módosítják, az eljárást már nem kell megismételni.
- A tervet a kincstárnak kell leadni, de az nincs meghatározva, hogy a kincstárnak ezekkel mit kell tenni.
- Nincs előírva a közfoglalkoztatási tervek pénzügyi és szakmai tartalmának ellenőrzése.
- Nincs gazdája az abban lévő információk gyűjtésének, s monitoringrendszer sem működik.

Az aktív korúak ellátására jogosult személyek többsége közös ügyfele mind a munkaügyi központok kirendeltségeinek, mind az önkormányzatoknak, s bár a velük kapcsolatos feladatok szervezetenként elkülöníthetők, mégis szorosban kapcsolódnak egymáshoz. Annak érdekében, hogy az önkormányzatok és a munkaügyi központok közötti feladatok megosztása egyértelmű, továbbá a jogosultsági és folyósítási feltételek tekintetében az adatközlés a két szervezet között pontos és naprakész legyen, folyamatban van a *foglalkoztatási és szociális adatszáz* létrehozása. Ez az aktív korúak ellátására jogosult személyekkel kapcsolatos elektronikus nyilvántartás.

A költségvetés 2009-ben 100 milliárd forintot költ a rendszeres szociális segélyezésre, illetve az ezzel összefüggő *Út a munkához* program működtetésére, ám a keret – növekvő foglalkoztatási igények esetén – felülről nyitott. Eredetileg úgy számoltak, hogy a 210 ezer rendszeres szociális segélyből mintegy 100 ezer ember vonható be a programba, időszakos közfoglalkoztatás, illetve képzés révén. Ugyanakkor a közfoglalkoztatási tervek szerint 150–160 ezer segélyezett lehet alanya a közfoglalkoztatásnak és a képzésnek. Szűcs Erika, a program miniszteri biztosa szerint ebből mintegy 100 ezer főnek nyújthatnak a rendelkezésre állás fejében segélyt, illetve közmunkát. Ebben a helyzetben válik szükségessé az infrastruktúra-kezelőket és a vállalkozásokat motiváló szabályozás. Ennek érdekében az SZMM szeretne elindítani egy nőkre vonatkozó foglalkoztatási programot, egyfajta nemzeti ápolási és gondozási

szolgálat felállításával. Ugyancsak fontosnak tartja a 220 ezer megváltozott munkaképességű munkába állítását (Szűcs, 2009).

2. Start-kártyacsalád – még nagyobb ösztönzés a hátrányos helyzetűek foglalkoztatására

A munkapiaci esélyek javításának fontos eszközét jelentik a hátrányos helyzetűek foglalkoztatását támogató járulékkedvezmények. Ilyen kedvezmény illeti meg a pályakezdőket, gyestről/gyedről visszatérőket, valamint a tartósan munkanélkülieket (köztük kiemelten az 50 éven felülieket és az alacsony iskolai végzettségűeket) alkalmazó munkáltatókat. A célzott kedvezmény lehetővé teszi, hogy a hátrányos helyzetű munkavállalók jobb eséllyel pályázzanak egy adott munkakör betöltésére.

Az adórendszer 2009 közepétől hatályos módosításával csökkentek a munkáltatók járulékkerhei. Az általános járulékcsoökkentéshez a hátrányos helyzetűek foglalkoztatását támogató kedvezményeket is hozzá kellett igazítani, hogy továbbra is megmaradjon azok ösztönző hatása (15. táblázat).⁵

15. táblázat: A Start-kártyacsalád keretében 2009. július 1-től nyújtott munkáltatói kedvezmények

	Start-program (fiatalok)	Start-plusz (munkapiacra visszatérő szülők, tartósan állás- keresők)	Start-extra (idősek, alacsony iskolai végzettsé- gűek)	Start-régió* (rendelkezésre állási támogatás- ban részesülők)
Tételes egészség- ügyi hozzájárulás (1950 forint)	két évig mentesül a megfizetése alól	két évig mentesül a megfizetése alól	két évig mentesül a megfizetése alól	három évre men- tesül a megfizeté- se alól
A munkavállaló bruttó keresete után fizetendő közterhek (1 százalék munka- adói, 26 százalék tb-járulék)	1. év: 10 százalék 2. év: 20 százalék	1. év: 10 százalék 2. év: 20 százalék	1. év: nincs fize- tési kötelezettség 2. év: 10 százalék	teljes járulékmén- tesség 3 évre feltétel: létszám- növelés

⁵ Az egyes adótörvények és az azal összefüggő egyéb törvények módosításáról szóló 2009. évi XXXV. törvény 37. paragrafusa módosította a pályakezdő fiatalok, az 50 év feletti munkanélküliek, valamint a gyermek gondozását, illetve a családtag ápolását követően munkát keresők foglalkoztatásának elősegítéséről, az 5. paragrafusa 1. bekezdésének b) pontját, valamint a 7. paragrafusa 1. bekezdésének b) pontját.

* 2009-ben vezették be a leghátrányosabb helyzetű kistérségekre és településekre korlátozva.

A *fiatalok* munkába lépését elősegítő *Start-program* 2005. október 1-jei indulása óta 2009. május végéig mintegy 122 ezer fiatal váltotta ki a Start-kártyát; közülük 33,6 ezer fő felsőfokú végzettséggel rendelkezik.

A *Start-plusz program* célja, hogy ösztönözze a munkáltatókat a *tartós munkanélküliek* felvételére, valamint a *kisgyermeket nevelő szülők, illetve közeli hozzátartozót ápoló családtagok* újrafoglalkoztatására. Az APEH tájékoztatása szerint 2007. július 1-től – amikortól igényelhető a Start-plusz kártya – 2009. május végéig közel 28 ezren éltek ezzel a lehetőséggel.

A legnagyobb kedvezményt biztosító *Start-extra* program ugyancsak 2007. július 1-től működik. Célcsoportját az *50 éven felüli álláskereső és az alacsony iskolai végzettségű munkanélküliek* képviselik. 2009 májusában több mint 14 ezren rendelkeztek Start-extra kártyával.

2009. január 1-jén – az *Út a munkához* programhoz kapcsolódva – bevezették a *Start-régió* programot.⁶ Ez a Start-extra program kedvezményeit kiterjesztette a *rendelkezésre állási támogatásra jogosult álláskeresőket* alkalmazó munkáltatókra is. Amennyiben a munkáltatók e célcsoportból olyan személyeket választanak, akiknek a *lakóhelye gazdasági, infrastrukturális, társadalmi, szociális, illetve foglalkoztatási szempontból hátrányos településen van*, három évig teljes járulékmertességet élveznek. Ennek feltétele, hogy a célcsoportból kiválasztott személlyel növelni kell a cég statisztikai állományi létszámát, és ezt a kedvezményi igénybevételének időtartama alatt fenn kell tartani.

A járulékkedvezmény nagyszámú *fiatal* felvételére ösztönzi a munkáltatókat, ami nagyon kívánatos, mert az ifjúsági munkanélküliség mérete aggasztó. A *16. táblázat* szerint a gazdasági válság kirobbanásáig ütemesen nőtt a Start-kártyával foglalkoztatott fiatalok száma, ami 2008 novemberében meghaladta a 40 ezret. Azóta viszont folyamatosan csökken: 2009 első négy hónapjában 3 ezerrel volt kevesebb a foglalkoztatottak átlagléttszáma, mint az előző év azonos időszakában, 2009 áprilisában pedig 33 ezer alatt maradt.

16. táblázat: A Start-kártyacsaládhoz kapcsolódó járulékkedvezménnyel foglalkoztatottak számának változása

Időpont	Start-kártya	Start-plusz kártya	Start-extra kártya
2005. november	3 561		
2006. november	20 640		
2007. november	38 469	2 646	1 134
2008. november	40 750	12 344	5 115
2008. éves átlag	39 159	8 219	3 534
2008. 1–4. havi átlag	37 234	4 739	2 014
2009. 1–4 havi átlag	34 269	13 963	5 349
2009. április	32 857	15 068	5 972

Forrás: APEH-adatok.

A *Start-plusz kártyával* alkalmazott munkavállalók száma egyelőre dinamikusan nő (2009. április: 15 068fő), s ez a folyamat a válság ideje alatt sem szakadt meg. A *Start-extra kártya* a jelentős kedvezmény dacára sem tette különösképp vonzóvá a leghátrányosabb helyzetű állásnélküliek felvételét. Számuk ugyanakkor töretlenül emelkedik, a válság ellenére is.

Ami a *Start-kártyával foglalkoztatott fiatalok összetételét* illeti, erre vonatkozóan semmilyen információ nem áll rendelkezésre. Munkapiaci hatásvizsgálatra lenne szükség annak megítéléséhez, hogy a munkáltatók támogatás nélkül a Start-kártyával rendelkező fiatalok mekkora hányadát alkalmaz-

6 – 2008. évi CVIII. törvény egyes szociális és foglalkoztatási tárgyú törvények módosításáról, 41. paragrafus, hatályos 2009. január 1-jétől.

ták volna, azaz: mekkora e program holtteher-vesztesége? Egyelőre csak annyit lehet tudni, hogy a fiatalokat alkalmazó munkáltatók 12–13 százaléka költségvetési intézmény, a többi pedig azon kívüli. Gazdagabb információ használható a *Start-plusz és Start-extra kártyával foglalkoztatottak összetételének jellemzésére*. Ez annak köszönhető, hogy mindkét programot az Európai Szociális Alap támogatja. Ennek feltétele a források hasznosulásáról szóló értékelésekhez szükséges adatgyűjtés megszervezése. A program működésének hatékonyságát egyrészt követő vizsgálatokkal, másrészt munkapiaci hatáselemzéssel is mérik.

A 17. táblázat szerint a Start-plusz kártyával foglalkoztatottak *csupán egyötöde a gyermekgondozási szabadságról a munkapiacra visszatérő kisgyermekes szülő*. A többiek egy éven túli álláskereső. A gyermekgondozási szabadságról visszatérők 97,3 százaléka nő, zömében a 24–49 éves korosztályból. A Start-kártyával elhelyezkedett tartós munkanélküliek kétharmada ugyancsak nő.

17. táblázat: A 2009. január 1. és június 30. között kiváltott Start-plusz kártyával foglalkoztatottak összetétele nem és életkor szerint (fő)

		Korcsoport				Összesen
		15–24	25–49	50–54	55–64	
Gyedről, gyesről, gyetről visszatérők	férfi	–	23	4	1	28
	nő	39	857	14	8	1 018
	összesen	39	980	18	9	1 046
Egy éven túl állást keresők	férfi	180	1 201	8	3	1 392
	nő	333	2 226	21	6	2 586
	összesen	513	3 427	29	9	3 978
Együtt	férfi	180	1 224	12	4	1 420
	nő	372	3 183	35	14	3 604
	összesen	552	4 407	47	18	5 024

Forrás: APEH-adatok.

A Start-extra program igénybevétele visszatükrözi a politikai szándékot: az alacsony iskolai végzettségűek és az idősek munkához juttatását. A jelentős járulékkedvezménnyel elhelyezett férfiak körülbelül fele-fele arányban kerültek ki e két célcsoportból. A nőknek ugyanakkor csak az egyharmada alacsony iskolai végzettségű, a kétharmada 50 év feletti álláskereső. A Start-extra kártyával foglalkoztatottak között szinte pontosan ugyanannyi a nő, mint a férfi (18. táblázat).

18. táblázat: A 2009. január 1. és június 30. között kiváltott Start-extra kártyával foglalkoztatottak összetétele nem és életkor és iskolai végzettség szerint (fő)

		Korcsoport				Összesen
		15-24	25-49	50-54	55-64	
Férfiak	legfeljebb nyolc általános	79	607	152	69	907
	középfok	-	-	186	116	302
	felsőfok	-	-	30	25	55
	összesen	79	607	368	210	1264
Nők	legfeljebb nyolc általános	94	342	178	85	699
	középfok	-	-	349	141	490
	felsőfok	-	-	54	20	74
	összesen	94	342	581	246	1263
Együtt	legfeljebb nyolc általános	173	949	330	154	1606
	középfok	-	-	535	257	792
	felsőfok	-	-	84	45	129
	összesen	173	949	949	456	2527

Forrás: APEH-adatok.

3. Szakképzettséggel rendelkező pályakezdő álláskeresők munkatapasztalat-szerzésének támogatása⁷

A pályakezdő fiatalok magas és gyors ütemben növekvő munkanélkülisége miatt a kormány 2009 áprilisában újból támogatja a munkatapasztalat megszerzését. Ez az eszköz 1996–2006 között már működött, de 2007-ben beolvasztották a hátrányos helyzetű állásnélküliek felvételét ösztönző bértámogatásba. Mivel a szakképzettséggel rendelkező ifjúság is egyre nehezebben jut álláshoz, a kormány ezzel az intézkedéssel elhelyezkedésük legnagyobb akadályát kívánta elhárítani: a munka világában szerzett munkatapasztalat hiányát. A munkatapasztalat-szerzés támogatásának újbóli lehetőségével a kormány a munkáltatók részéről nagyobb érdekeltséget kívánt teremteni a pályakezdő fiatalok legális, szabályosan bejelentett foglalkoztatására. „Általános tapasztalat ugyanis, hogy a fiatalok jelentős része elkezd ugyan dolgozni, de az átlagosnál könnyebben egyezik bele abba, hogy ne jelentsék be a foglalkoztatását, vagy csak későn veszi észre, hogy ezt elmulasztotta a munkáltatója. A fiatalok kevésbé érzékenyek a biztonságra, kiszolgáltatottabbak, gyakran tájékozatlanabbak, mint idősebb társaik, hiszen ebben a korban a biztosítás szempontjából fontos dolgok, mint a nyugdíj vagy betegség, esetleg a táppénz, még távolinak tűnnek.” (SZMM, 2009c, 6. o.)

A támogatás azoknak, a piacképes szakmával rendelkező fiataloknak a munkatapasztalat-szerzését ösztönzi, akik sem önálló álláskeresőssel, sem pedig a munkaügyi szervezet segítségével legalább 90 napja nem tudtak elhelyezkedni. Munkatapasztalat hiányában ugyanis a megszerzett szakmai ismereteik megkopnának, és munkavállalási motivációjuk is folyamatosan és tartósan romlana.

⁷ 7 – 70/2009. (IV. 2.) kormányrendelet a szakképzettséggel rendelkező, pályakezdő álláskereső munkatapasztalat-szerzésének és a létszámléépítések megelőzése érdekében a rész-munkaidő foglalkoztatás támogatásáról, hatályos: 2009. április 5-től.

A munkaügyi kirendeltségek azt tapasztalják, hogy a Start-kártyával rendelkező fiatalok egy része a kártya által biztosított járulékkedvezményrel sem jut álláshoz. Ezért ez a rendelet lehetőséget kínál arra, hogy közülük is kaphassanak támogatást munkatapasztalat szerzéséhez azok, akik keresett szakmával rendelkeznek, és a munkaügyi szervezettel való legalább 90 napos együttműködés ellenére sem sikerült elhelyezkedniük. Ebben az esetben a támogatás alapja a Start-kártya szerinti kedvezményrel csökkentett bérköltség.

Támogatást az a munkaadó kaphat, amely a regionális munkaügyi központ által – a regionális munkaügyi tanáccsal, valamint a regionális fejlesztési és képzési bizottsággal együtt – meghatározott szakképesítéssel rendelkező regisztrált pályakezdő álláskereső foglalkoztatását vállalja olyan munkakörben, amelyben a fiatal megfelelő munkatapasztalatot szerezhethet. A támogatást a foglalkoztatás időtartamára, legfeljebb azonban 365 napra lehet megállapítani. A támogatás mértéke a bérköltség 50–100 százaléka. 100 százalékos támogatás esetén a támogatás összege nem haladhatja meg:

- alapszintű szakképesítéssel rendelkező pályakezdő esetében a kötelező legkisebb munkabér összegét,
- a középszintű vagy középfokú szakképesítéssel, illetve szakképesítést nyújtó középfokú iskolai végzettséggel rendelkező pályakezdő esetében a kötelező legkisebb munkabér másfélszeresét,
- az emelt szintű, vagy felsőfokú szakképesítéssel, illetve felsőfokú iskolai végzettséggel rendelkező pályakezdő esetében a kötelező legkisebb munkabér kétszeresét.

A munkaadók a támogatáshoz a munkaügyi szervezetek keresztül juthatnak. A támogatás forrása a Munkaerő-piaci Alap foglalkoztatási alaprészének decentralizált kerete. A kormány ehhez az intézkedéshez többletforrást nem biztosított.

2009-ben a Munkaerő-piaci Alap foglalkoztatási alaprészének decentralizált kerete – az aktív munkaerő-piaci eszközök finanszírozási forrása – 30,2 milliárd forint volt, ami lényegesen alacsonyabb a 2008. évi 38,5 milliárdnál. A csökkentés oka a közhasznú foglalkoztatást támogató források átcsoportosítása az önkormányzatokhoz a közcélú munka finanszírozására.

A 30,2 milliárd forintból 10 milliárdot – az eddigi gyakorlattól eltérően – nem osztottak szét a regionális munkaügyi központok között, mert azt elkülönítették a pénzügyi-gazdasági válságból fakadó foglalkoztatási feszültségek kezelésére, a válság sújtotta régióknak. A fennmaradó 20,2 milliárdos keret nagy részét már lekötötték a 2008-ról áthúzódó kötelezettség-vállalások. Így 2009-ben új támogatások kezdeményezésére – mint amilyen a pályakezdők munkatapasztalat-szerzésének a támogatása – csupán 8 milliárd forint körül összeg maradt. (SZMM, 2009a)

Ezt ellensúlyozandó, 2009-től 27 milliárd forintos európai uniós program indult az Európai Szociális Alap támogatásával, a hátrányos helyzetűek fog-

lalkoztatására (TÁMOP 1.1.2. Decentralizált programok a hátrányos helyzetűek foglalkoztatásáért). Emellett a regionális munkaügyi központok munkaerő-piaci képzéssel kapcsolatos célkitűzéseinek megvalósítását 2009-ben – a decentralizált és képzési kereten felül, a TÁMOP keretében – több, felnőttképzésre felhasználható forrás is segíti.

Miközben 2009. július 1-jétől – a minimálbér kétszereséig – 3 százalékról 1 százalékra csökkent az Munkaerő-piaci Alap legnagyobb bevételeit jelentő munkaadói járulék, a tervezettnél gyorsabb ütemben növekvő munkanélküliség miatt a passzív támogatások éves előirányzata (95 milliárd forint) 2009 júliusáig már szinte teljességgel kimerült. A *Költségvetési Tanács* számításai (2009) alapján az idei évben akár 150 milliárd forintnál is több lehet a passzív ellátásokra fordított kiadás.

ÖSSZEFOGLALÁS

Mivel a 2009. év a gazdasági válság jegyében telt, a munkapiac jogszabályi és intézményi környezetének változásait ismertető fejezetnek is a *válságkezelő munkapiaci politika nemzetközi és hazai eszközrendszere* áll a középontjában.

Az I. fejezet a gazdasági válság foglalkoztatási és szociális következményeit mutatja be Európában, továbbá az Európai Unió különböző intézményeinek válaszreakcióit. Az *európai gazdasági fellendülés terve*, amit az Európai Tanács 2008 novemberében fogadott el, egyértelműen kifejezte annak szükségességét, hogy a munkanélküliség ellen humánerőforrás-beruházásokkal kell küzdeni, és támogatni kell a leghátrányosabb helyzetben levőket, akiket a leginkább sújt a válság: az alacsony képzettségűeket, az atipikus foglalkoztatási formákban dolgozókat, a fiatalokat és időseket, az etnikai kisebbségeket és a fogyatékkal élőket. A válságkezelésben kulcsszerepük van az *állami foglalkoztatási szolgálatoknak*, amelyeket képessé kell tenni arra, hogy személyre szabott szolgáltatásokat, álláskeresői tanácsadást, intenzív (át)képzést, tanoncképzést, támogatott foglalkoztatást és vállalkozóvá válási támogatást nyújtsanak az embereknek.

Azonnali válaszként az EU-tagállamok számára a *rugalmas biztonság (flexicurity) stratégiát* ajánlják, mert az a foglalkoztatást és a hosszú távú foglalkoztathatóságot védi, az állásokkal szemben. A szerződéses rugalmassága és az aktív munkaerő-piaci politika együttese kézenfekvő megoldást jelenthetnek a tömeges elbocsátások vagy munkahelymegszűnések miatti problémákra, mert utána gyors átmenetet tesznek lehetővé egy másik munkahelyre. A jelenlegi bizonytalanság közepette a *rugalmas biztonság* jelenti a váltás lehetőségét a képzés, az aktív munkaerő-piaci eszközök és a megfelelő szociális védelmi rendszerek segítségével, amelyek ellensúlyozhatják a válság következményeit. A *munkanélküliség alakulásának 2008. végi összehasonlító elemzése rávilágított arra, hogy ennek trendje az Európai Unióban lassúbb volt, mint*

az Egyesült Államokban. Ezt a belső rugalmasság (vállalaton belüli rugalmas munkaidő-rendszerek) kiterjedt alkalmazásának tulajdonítják, ami lehetővé teszi a munkaerő-állomány alkalmazkodását, kiváltva az elbocsátásokat.

Ezért van az, hogy a legtöbb európai foglalkoztatási szolgálat jelenleg azon dolgozik, hogy gyors, rugalmas és eredményes megoldást találjon a megfelelő állást kereső embereknek és a munkahelyüket betölteni kívánó munkáltatóknak. Gazdasági visszaesés idején az áfsz különösen fontos szerepet játszik a rugalmas biztonság stratégiájának bevezetésében és a munkapiacra való belépés tekintetében legnehezebb helyzetben lévő csoportok szükségleteinek ki-elégítésében.

„Támogatások nyújtásával és szolgáltatások biztosításával az állami foglalkoztatási szolgálat aktívan közreműködik a rugalmas biztonság közös európai uniós elveinek alkalmazásában. Az állami foglalkoztatási szolgálat működésének középpontjában a sikeres munkapiaci átmenet megszervezése és segítése áll. Szolgáltatásai elősegítik, hogy egyensúly jöjjön létre a foglalkoztatás rugalmassága és folyamatossága között, és abban, hogy biztonságos legyen munkahely-változtatás. A karrierpálya így úgy mehet végbe, mint az életciklusok egymásutánisága.” (EC, 2009.)

Bár a válság foglalkoztatási hatásai országonként, régióként és szektoronként eltérők, és számos ágazatot sújt az munkahelyrombolás, más területen ma is fennmaradt a munkahely-teremtés. *A válság után a szakképzett munkaerő hiánya marad a globalizált világban versenyző európai gazdaság legfőbb jellemzője.* Az európai munkapiac komplexebbé válik, azaz kiegészül új foglalkoztatási formákkal, munkaerő-mobilitással és atipikus munkaidő-rendszerekkel.

A népesség idősebbé válása szintén kihívást jelent a munkapiacon: az idősebbek szaktudását is fejleszteni kell ahhoz, hogy megfeleljenek a kor követelményeinek. Továbbá a migráns népesség aránya is növekedni fog a munkaerő-állományon belül, ellensúlyozva a demográfiai változások következményeit. Az szén-dioxid-kibocsátás csökkentése és az új technológiák fejlesztése kulcseleme lesz a fenntartható fejlődésnek. Ez befolyásolja a szakképzési szükségleteket, új munkalehetőségeket generál, különösen az energia-, az építőipar és a közlekedés területén. Emiatt az EU *Új munkahelyek, új készségek* elnevezésű kezdeményezése ösztönzi a szakképzettség szükségletekhez igazítását úgy, hogy mind több üres állást lehessen betölteni megfelelően képzett emberekkel. Ehhez az EU munkaerő-szükségletének előrejelzésére van szükség.

A gazdasági visszaeséskor alkalmazott *rugalmasság és biztonság összeegyeztetésének és az alkalmazkodásnak a stratégiája* segítségével a foglalkoztatási szolgálatok egyben reagálni tudnak a *hosszú távú demográfiai és környezeti kihívások munkapiaci hatásaira is.*

Magyarországon a válságkezelés eltért a kiegyensúlyozott költségvetésű, fejlett országokétól: az IMF-hitel segítségével az ország sikeresen elke-

rülte az államcsődöt, s az ehhez szükséges költségvetési megszorításokat a parlament elfogadta. Miután ebben a helyzetben az államháztartási hiány növekedésével járó gazdaságélénkítő intézkedésekre nincs lehetőség, a kormány a válság kedvezőtlen munkapiaci hatásainak ellensúlyozására – a költségvetésen belüli átcsoportosításokkal – *munkahelymegőrző programokat* indított. A Szociális és Munkaügyi Minisztérium 2009-ben hazai forrásból közel 18 milliárd forintot használt fel erre a célra. A programok hármas célt szolgáltak:

1. a vállalkozások működőképességének fenntartását, a munkahelyek megőrzése érdekében,
2. hogy elősegítsék, hogy a létszámcsökkentésre kényszerülő vállalkozásoktól egy másik vállalkozás átvegye a munkavállalókat továbbfoglalkoztatásra,
3. amennyiben a létszámleépítés elkerülhetetlen, az egyén támogatása annak érdekében, hogy más vállalkozásnál – akár támogatott átképzés segítségével is – mielőbb újból munkát találjon.

A támogatások főbb formái:

- a bérek és közterheinek részbeni átvállalása,
- a rövidített munkaidő bevezetésének támogatása,
- képzés, átképzés költségeinek támogatása,
- munkapiaci szolgáltatások nyújtása,
- utazási, lakhatási költségek részbeni átvállalása.

A 18 milliárd forintból több mint 7 milliárd az Országos Foglalkoztatási Közalapítvány közvetítésével jutott el a munkáltatókhoz, ami több mint 18 ezer munkavállaló foglalkoztatásának a fennmaradásához járult hozzá, s ennek révén közel 34 ezer munkahelyet sikerült megőrizni. Az OFA-pályázatot 2009. november 30. helyett már márciusban fel kellett függeszteni, mert kimerült. 2009 februárjában azonban elindult az Állami Foglalkoztatási Szolgálat közreműködésével zajló munkaerő-piaci program *A munkahelyek megőrzéséért* elnevezéssel. Erre 10 milliárd forint állt rendelkezésre, ami szeptember 14-ig tartott. Ez idő alatt a program keretében közvetlenül támogatott létszám meghaladta a 27 ezer főt. A munkáltatóknak nyújtott támogatások közel 48 ezer fő munkahelyének megőrzéséhez járultak hozzá.

A hazai pénzügyi keretek kimerülése után *EU-forrásokból* folytatható a válság hátrányos foglalkoztatási következményeinek a csillapítása. Az Új Magyarország Fejlesztési Terv átcsoportosításával:

- 1,4 milliárd forintos pénzügyi csomagot biztosítottak a kis- és középvállalatok számára, ami forgóeszközhitelre, mikrohitelre, hitelgaranciára fordítható,
- az építőipart 1,8 milliárd forintos rendelésállományhoz juttatták,
- 20 milliárd forintból pedig támogatják a 4 + 1 képzéssel kombinált munkahelymegőrző programot, ami – becslések szerint – több mint 50 ezer munkahely megtartásához nyújt fedezetet.

A *munkaidőszabályok módosítására* is sor került, aminek az volt a célja, hogy rugalmasabb szabályozással tegyék lehetővé a munkaidő hozzáigazítását a válság miatt ingadozóbb szükséglethez.

A magyar foglalkoztatáspolitikát még a gazdasági válság megjelenése előtt elkötelezte magát a munkanélküliek és inaktívak foglalkoztathatóságának a javítása, valamint a hátrányos helyzetű csoportok munkapiaci integrációja mellett. Mivel európai összehasonlításban rendkívül alacsony a magyar munkapiaci aktivitás, ennek megszüntetése a válság ellenére is aktuális maradt.

Tekintettel arra, hogy a kedvezőtlen munkapiaci mutatók hátterében elsősorban a nagy ellátórendszerek – például a nyugdíj- és a gyermektámogatási rendszer – által kedvezményezett csoportok állnak, a válságkezelő kormány beindított olyan *strukturális reformokat*, amelyek hosszú távon csökkentik a munkapiactól távol tartó transzferekben részesülők arányát. Példaként emlíünk néhányat közülük:

- a nők munkapiaci részvételének ösztönzése a gyes/gyed folyósítási idejének lerövidítésével,
- az idősebb munkavállalók aktivitásának növelése, a nyugdíjrendszer átalakításával,
- az adóterhek többlépcsős átrendezése, a foglalkoztatás költségeinek csökkentése és kifizérítése érdekében.

A munkavállalási hajlandóságot azonban *rövid távú intézkedésekkel* is növelni kell. Ide sorolható az állami foglalkoztatási szolgálattal való együttműködési kötelezettségnek a kiterjesztése a tartósan álláskeresőkre minél szélesebb körére, ami megtörtént az Út a munkához program keretében. A munkapiaci esélyek javításának fontos eszközét jelentik a hátrányos helyzetűek foglalkoztatását támogató járulékkedvezmények is.

HIVATKOZÁSOK

CEC (2008a) Restructuring in Europe 2008. A reviews of EU actions to anticipate and manage employment change. Commission Staff Working Document, Brüsszel, http://www.lex.unict.it/eurolabor/documentazione/altridoc/rapporti/Restructuring_Europe_2008_July09.pdf.

CEC (2008b) New Skills for New Jobs. Anticipating and matching labour market and skills needs. COM(2008)868/3. Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions, Brüsszel, http://highereducationmanagement.eu/attachments/154_1_EN_ACT_part1_v7.pdf.

CEC (2009a) Joint Report on Employment 2008/2009, Brussels

CEC (2009b) Employment Summit. Main messages. Prága, <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=88&langId=hu&eventsId=173&furtherEvents=yes>

CEC (2009c) Implementation of the Lisbon Strategy Structural Reforms in the context of the European Economic Recovery Plan: Annual country assessments – Hungary. Commission of the European Communities, Brüsszel, 66–69. o.69) http://ec.europa.eu/growthandjobs/pdf/european-dimension-200812-annual-progress-report/annualass_detail.pdf

EB (2008) A Bizottság közleménye az Európai Tanácsnak. Az európai gazdasági fellendülés terve. Brüsszel, 26.11.2008, COM(2008) 800 végleges, <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2008:0800:FIN:HU:PDF> vagy http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2004_2009/docu-

- ments/com/com_com%282008%290800_/com_com%282008%290800_hu.pdf.
- EC (2008) Employment in Europe 2008. European Commission, Brüsszel.
- EC (2009) The role of the Public Employment Services related to "Flexicurity" in the European Labour Markets, Final Report. European Commission, Brüsszel, március, http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1058&langId=enPes_study_on:flexicurity2009_en [1]pdf_Adoe Reader.G. Tóth Ilda (2009a) Bértámogatás munkahely-megőrzéshez. HVG, május 2. 55. o.
- G. TÓTH ILDA (2009b) Mikrohullámon, HVG, 2009. július 25.
- ILO (2009) Tackling the global jobs crisis. Recovery through decent work policies. Report of the Director-General. International Labour Conference, 98th Session, International Labour Office, http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_106162.pdf.
- KINCSEI ÉVA (2009) Lassan és átláthatatlanul osztja a pénzt az állam. Index, május 22.
- KÖLTSÉGVETÉSI TANÁCS (2009) Elemzés a makrogazdasági kilátásokról és a költségvetési kockázatokról. Költségvetési Tanács, Budapest, augusztus.
- KÖRÖSI GÁBOR (2009) Munkahelyteremtés és -rombolás. Munkaügyi Szemle, 53. évf. 3. sz. 4–6. o.
- MADSEN, P. K. (2009) Successful labour market approaches for dealing with the crisis, Presentation for Thematic Review Seminar on "Labour market policies in response to the impact of the economic crises". Brüsszel, május 19. http://www.mutual-learning-employment.net/Downloads/Per_Kongshoj_Madsen_TRS_Paper.pdf.
- NEMZETI AKCIÓPROGRAM (2008) Az Európai Unió lisszaboni stratégiájához készült nemzeti akcióprogram a növekedésért és foglalkoztatásért, 2008–2010. Budapest, november, http://ec.europa.eu/growthandjobs/pdf/member-states-2008-2010-reports/NFU_kiadvany_nezokep.pdf.
- PÉTER FERENC (2009) „Út a munkához” program: a közfoglalkoztatási tervek tapasztalatai. ÁFSZ Főigazgatói Értekezlet, május 26.
- PES (2009) Labour market institutions in times of crisis: challenges and experiences. Public Employment Services Conference, Brüsszel, május 14–15.
- SWEERS, M. (2009) Labour market institutions in time of crisis: challenges and experience. Presentation for the PES Conference, Ministry of Social Affairs and Employment, The Netherlands, Brüsszel, május 15. <http://www.mutual-learning-employment.net/labourmarketresponses051909.html>
- SZMM (2009a) Tájékoztató a MAT részére a Munkaerő-piaci Alap foglalkoztatási alaprésze 2009. évi decentralizált keretének aktív eszközök közötti felhasználására. Szociális és Munkaügyi Minisztérium, alapkezelési főosztály, Budapest, február.
- SZMM (2009b) Tájékoztató az Országgyűlés foglalkoztatási és munkaügyi bizottsága részére a munkahelymegőrző pályázatokról. Szociális és Munkaügyi Minisztérium, Budapest, június.
- SZMM (2009c) Előterjesztés a Kormány részére a szakképzettséggel rendelkező, pályakezdő álláskeresők munkatapasztalat-szerzésének, és a létszámleépítések megelőzése érdekében a részmunkaidős foglalkoztatás támogatásáról. Szociális és Munkaügyi Minisztérium, Budapest, február.
- SZŰCS ERIKA (2009) Több vállalkozást vonnak be az Út a munkához programba. Interjú Szűcs Erika miniszteri megbízottal. Június 4. www.szmm.gov.hu.
- VAJDA NORBERT (2009) Az „Út a munkához” program bevezetésével kapcsolatos jogszabályi változtatások, illetve ezek hatása a szociális ellátórendszerre, Szociálpolitikai és Munkaügyi Intézet, Budapest, július 31.
- VOGLER-LUDWIG, K. [2009]: Crisis management for European labour markets. Presentation for Thematic Review Seminar on "Labour market policies in response to the impact of the economic crises", Brüsszel, május 19. http://www.mutual-learning-employment.net/Downloads/Kurt_Vogler-Ludwig_TRS_Paper.pdf.

STATISZTIKAI ADATOK

Szerkesztette
BÁLINT MÓNICA

Összeállította
BUSCH IRÉN
FAZEKAS KÁROLY
KÖLLŐ JÁNOS
LAKATOS JUDIT

A 2000-től kiadott *Munkaerőpiaci Tükörben* publikált munkapiaci folyamatokat leíró táblázatok teljes anyaga letölthető a Közgazdaságtudományi Intézet honlapjáról: <http://adatbank.mtaki.hu/tukor>

1. Alapvető gazdasági adatok
2. Népeség
3. Gazdasági aktivitás
4. Foglalkoztatottak
5. Munkanélküliek
6. Keresetek
7. Oktatás
8. Munkaerőkereslet
9. Regionális különbségek
10. Munkaügyi kapcsolatok
11. Jóléti ellátások
12. Nemzetközi adatok
13. A fontosabb adatok forrásai

RÖVIDÍTÉSEK

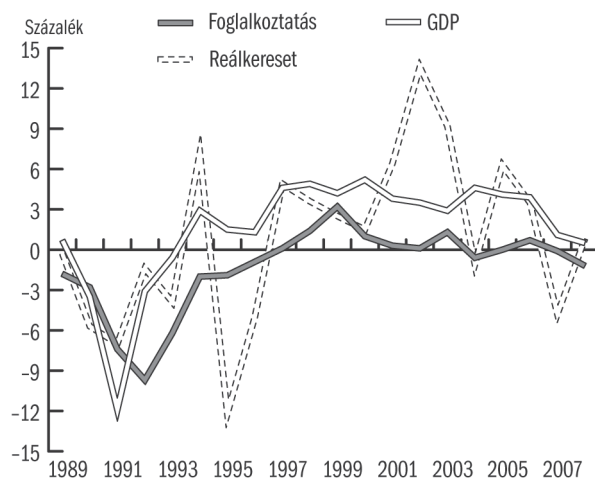
FSZH BT	FSZH Bértarifa-felvétel
FSZH REG	FSZH nyilvántartott álláskeresők regisztere
FSZH SREG	FSZH álláskeresői ellátások regisztere
FSZH PROG	FSZH Rövid Távú Munkaerőpiaci Prognózis
KSH	Rendszeres kiadványokból összeállított tábla
KSH IMS	KSH intézményi munkaügyi statisztika
KSH MEF	KSH Munkaerő-felvétel
KSH MEM	KSH Munkaerő-mérleg
MC	Mikrocenzus
MNB	Magyar Nemzeti Bank
NSZ	Népszámlálás
NYUFIG	Nyugdíjfolyósító Igazgatóság
OM STAT	Oktatásügyi Minisztérium, Oktatásstatisztika
TB	Társadalombiztosítás

1.1. táblázat: Alapvető gazdasági mutatók

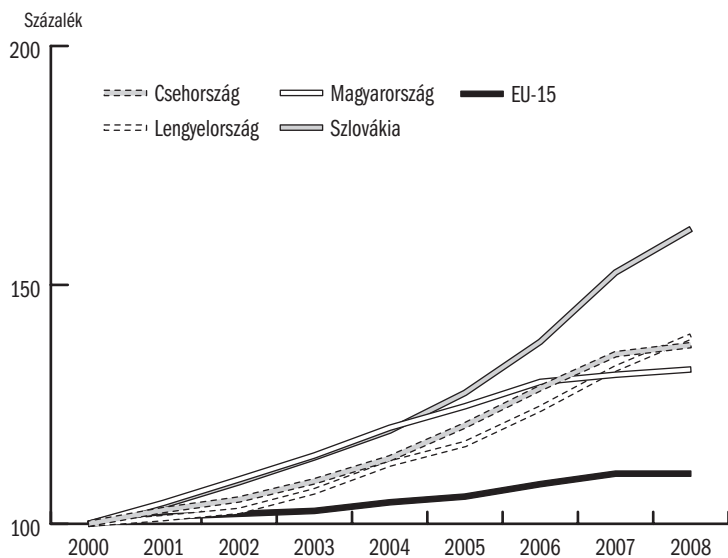
Év	GDP*	Ipari termelés*	Kivitel	Behozatal	Reálkereset*	Foglalkoztatás*	Fogyasztói árindex*	Munkanélküliségi ráta
1989	100,7	95,0	100,3	101,1	99,7	98,2	117,0	...
1990	96,5	90,7	95,9	94,8	94,3	97,2	128,9	...
1991	88,1	81,6	95,1	105,5	93,0	92,6	135,0	...
1992	96,9	84,2	101,0	92,4	98,6	90,3	123,0	9,8
1993	99,4	103,9	86,9	120,9	96,1	93,8	122,5	11,9
1994	102,9	109,7	116,6	114,5	107,2	98,0	118,8	10,7
1995	101,5	104,6	108,4	96,1	87,8	98,1	128,2	10,2
1996	101,3	103,2	104,6	105,5	95,0	99,1	123,6	9,9
1997	104,6	111,1	129,9	126,4	104,9	100,1	118,3	8,7
1998	104,9	112,5	122,1	124,9	103,6	101,4	114,3	7,8
1999	104,2	110,4	115,9	114,3	102,5	103,2	110,0	7,0
2000	105,2	118,1	121,7	120,8	101,5	101,0	109,8	6,4
2001	103,8	103,6	107,7	104,0	106,4	100,3	109,2	5,7
2002	103,5	102,8	105,9	105,1	113,6	100,1	105,3	5,8
2003	102,9	106,4	109,1	110,1	109,2	101,3	104,7	5,9
2004	104,6	107,4	118,4	115,2	98,9	99,4	106,8	6,1
2005	104,1	107,0	111,5	106,1	106,3	100,0	103,6	7,2
2006	103,9	109,9	118,0	114,4	103,5	100,7	103,9	7,5
2007	101,1	108,2	115,8	112,0	95,4	99,9	108,0	7,4
2008	100,5	98,9	104,2	104,3	100,8	98,8	106,1	7,8

* Előző év = 100.

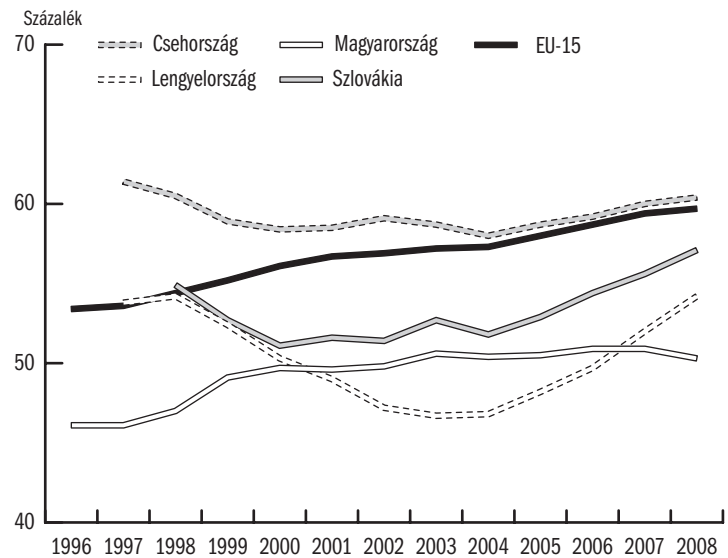
Forrás: Foglalkoztatás: 1989–1991: KSH MEM; 1992–: KSH MEF. Egyéb adatok KSH.; kivitel-behozatal: volumen index.



1.1. ábra: Alapvető gazdasági mutatók éves változása (Forrás: KSH)



1.2. ábra: GDP éves időszora (2000=100%) (Forrás: Eurostat)



1.3. ábra: Foglalkoztatási ráta, 15-74 évesek (Forrás: Eurostat)

2.1. táblázat: Népeség*

Év	Ezer fő	1992 = 100	Éves változás	15-64 év közötti népeség	Demográfiai függőségi ráta	
					Teljes népeség ¹	Idős népeség ²
1980	10 709	103,6	-	6 500,0	0,54	0,21
1990	10 375	100,4	-0,2	6 870,4	0,51	0,20
1992	10 374	100,0	0,0	6 940,2	0,49	0,20
1993	10 365	99,9	-0,1	6 965,8	0,49	0,20
1994	10 350	99,8	-0,1	6 978,2	0,48	0,21
1995	10 337	99,6	-0,1	6 986,9	0,48	0,21
1996	10 321	99,5	-0,1	6 984,2	0,48	0,21
1997	10 301	99,3	-0,2	6 986,3	0,47	0,21
1998	10 280	99,1	-0,2	6 980,0	0,47	0,21
1999	10 253	98,8	-0,3	6 969,6	0,47	0,21
2000	10 221	98,5	-0,3	6 961,3	0,47	0,21
2001	10 200	98,3	-0,2	6 963,3	0,46	0,22
2002	10 175	98,1	-0,2	6 962,8	0,46	0,22
2003	10 142	97,8	-0,3	6 949,4	0,46	0,22
2004	10 117	97,5	-0,3	6 943,5	0,46	0,23
2005	10 098	97,3	-0,2	6 949,4	0,45	0,23
2006	10 077	97,1	-0,2	6 943,5	0,45	0,23
2007	10 066	97,0	-0,1	6 931,3	0,45	0,23
2008	10 045	96,8	-0,2	6 912,7	0,45	0,24
2009	10 031	96,7	-0,1	6 898,1	0,45	0,24

* Január 1.

¹ (0-14 éves népeség + 65 feletti népeség) / (15-64 éves népeség)² 64 év feletti népeség / 15-64 éves népeség

Jegyzet: A 2001 évi népszámlálás alapján visszavezetett adatsor.

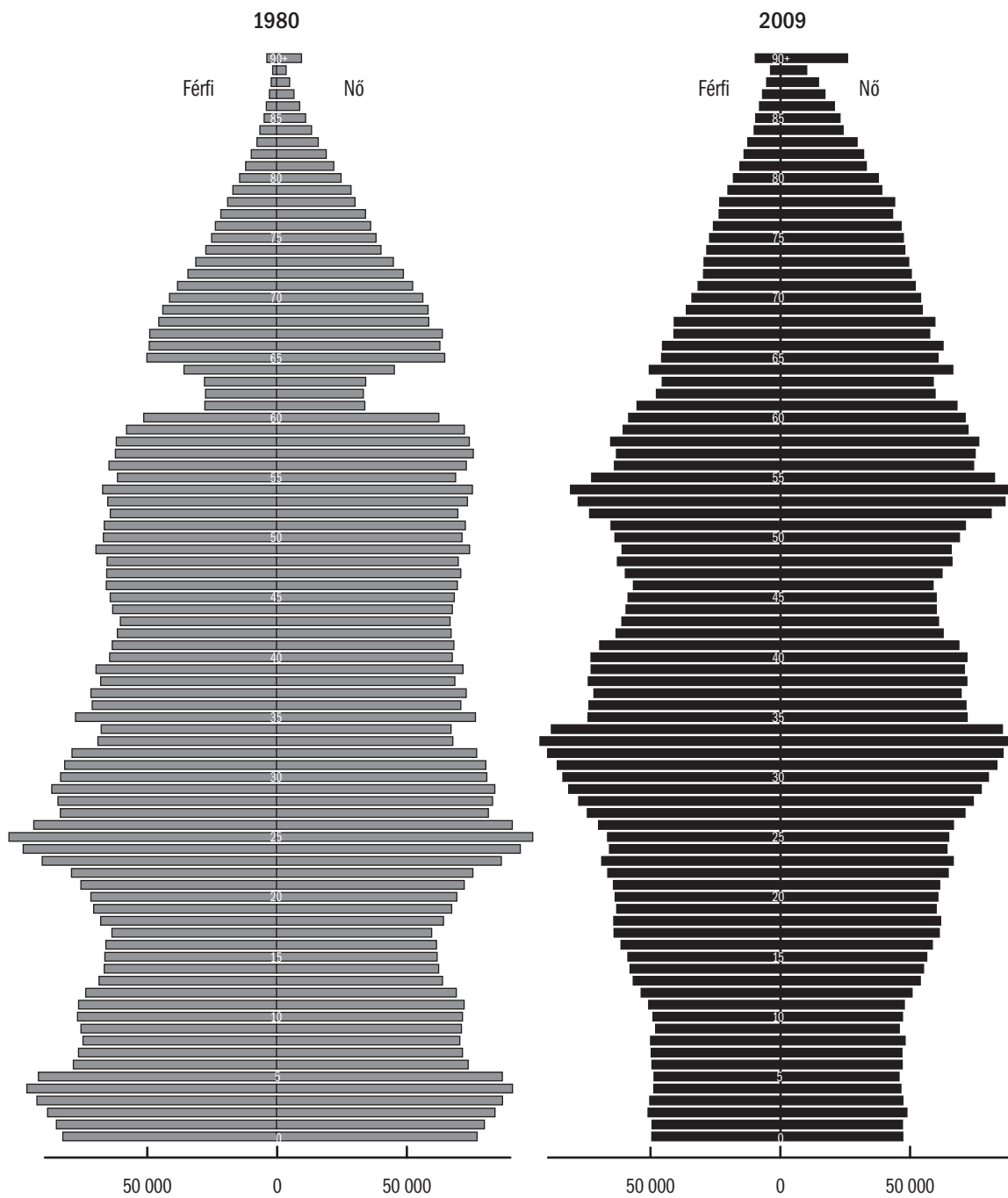
Forrás: KSH.

2.2. táblázat: A népeség száma főbb korcsoportok szerint, ezer fő*

Év	0-14	15-24	25-54	55-64	65+	Együtt
	éves					
1980	2 341,2	1 464,4	4 399,8	1 054,7	1 449,4	10 709,5
1990	2 130,5	1 445,5	4 231,4	1 193,5	1 373,9	10 374,8
1992	2 018,7	1 558,1	4 222,6	1 159,4	1 414,7	10 373,6
1993	1 972,3	1 587,0	4 230,4	1 148,5	1 426,9	10 365,0
1994	1 929,6	1 601,5	4 240,6	1 136,2	1 442,2	10 350,0
1995	1 891,7	1 610,1	4 250,6	1 126,2	1 458,0	10 336,7
1996	1 858,8	1 609,7	4 253,6	1 120,8	1 478,3	10 321,2
1997	1 824,4	1 607,2	4 260,3	1 118,9	1 490,5	10 301,2
1998	1 792,8	1 593,0	4 262,6	1 124,4	1 506,9	10 279,7
1999	1 762,4	1 573,2	4 268,5	1 127,9	1 521,4	10 253,4
2000	1 729,2	1 526,5	4 291,4	1 143,4	1 531,1	10 221,6
2001	1 692,0	1 480,1	4 338,5	1 144,7	1 545,0	10 200,3
2002	1 660,1	1 436,9	4 378,0	1 147,9	1 551,9	10 174,9
2003	1 633,7	1 392,5	4 390,8	1 166,1	1 559,2	10 142,4
2004	1 606,1	1 355,0	4 401,6	1 186,9	1 567,1	10 116,7
2005	1 579,7	1 322,0	4 409,1	1 209,2	1 577,6	10 097,6
2006	1 553,5	1 302,0	4 399,8	1 230,0	1 590,7	10 076,6
2007	1 529,7	1 285,9	4 393,9	1 251,5	1 605,1	10 066,1
2008	1 508,8	1 273,3	4 377,1	1 262,3	1 623,9	10 045,4
2009	1 492,6	1 259,9	4 346,1	1 292,0	1 640,3	10 030,9

* Január 1. A 2001. évi népszámlálás alapján korrigált idősor.

Forrás: KSH.



2.1. ábra: Magyarország népességének korösszetétele, 1980, 2009 (Forrás: KSH)

2.3. táblázat: A férfi népességszám alakulása főbb korcsoportok szerint, ezer fő*

	0-14	15-24	25-59	60-64	65+	Együtt
Év	éves					
1980	1 205,4	749,9	2 475,6	170,5	587,3	5 188,7
1990	1 090,4	740,3	2 366,9	259,9	527,5	4 984,9
1992	1 032,3	797,7	2 350,4	255,5	539,8	4 975,7
1993	1 008,7	812,2	2 349,0	253,9	542,5	4 966,3
1994	986,8	819,9	2 350,3	250,5	546,0	4 953,4
1995	967,4	824,0	2 353,3	246,1	550,8	4 941,6
1996	950,5	823,7	2 358,3	239,5	557,2	4 929,2
1997	933,0	822,4	2 366,2	233,9	560,5	4 916,0
1998	916,8	815,4	2 375,5	229,3	564,7	4 901,8
1999	901,5	805,0	2 383,2	226,1	568,6	4 884,4
2000	885,0	780,9	2 403,8	224,8	570,8	4 865,2
2001	865,7	757,0	2 425,2	228,9	574,2	4 851,0
2002	850,1	733,9	2 446,1	233,0	573,8	4 837,0
2003	836,8	711,3	2 456,5	239,9	574,0	4 818,5
2004	823,0	691,9	2 470,3	244,4	574,5	4 804,1
2005	809,5	674,6	2 480,0	252,2	576,8	4 793,1
2006	796,7	664,0	2 493,7	249,3	580,9	4 784,6
2007	784,5	655,4	2 503,7	249,4	586,1	4 779,1
2008	773,9	649,2	2 501,3	252,5	592,8	4 769,6
2009	765,8	642,7	2 497,0	258,4	599,2	4 763,1

* Lásd: 2.2 tábla.

Forrás: KSH.

2.4. táblázat: A női népességszám alakulása főbb korcsoportok szerint, ezer fő*

	0-14	15-24	25-54	55-59	60+	Együtt
Év	éves					
1980	1 135,8	714,5	2 232,8	365,3	1 072,4	5 520,8
1990	1 040,1	705,2	2 144,4	327,6	1 172,5	5 389,9
1992	986,5	760,4	2 138,1	318,1	1 194,9	5 397,9
1993	963,6	774,8	2 141,2	314,4	1 204,7	5 398,7
1994	942,8	781,6	2 146,2	313,1	1 212,9	5 396,6
1995	924,4	786,2	2 151,0	312,6	1 221,0	5 395,1
1996	908,3	786,0	2 152,4	316,4	1 228,8	5 392,0
1997	891,4	784,8	2 155,6	318,3	1 235,1	5 385,3
1998	876,0	777,6	2 156,0	324,4	1 243,9	5 378,0
1999	861,0	768,2	2 159,3	326,7	1 253,8	5 369,0
2000	844,3	745,6	2 170,5	334,8	1 261,3	5 356,5
2001	826,3	723,1	2 193,4	330,4	1 276,1	5 349,3
2002	810,0	703,0	2 211,6	328,6	1 284,7	5 337,9
2003	796,9	681,2	2 217,4	330,7	1 297,8	5 323,9
2004	783,1	663,1	2 220,8	338,5	1 307,1	5 312,6
2005	770,2	647,4	2 221,9	341,7	1 323,1	5 304,3
2006	756,8	638,6	2 213,0	356,6	1 327,0	5 292,0
2007	745,1	630,6	2 206,8	369,6	1 335,0	5 287,1
2008	734,9	624,1	2 194,5	373,2	1 349,1	5 275,8
2009	726,8	617,2	2 176,0	381,8	1 366,1	5 267,9

* Lásd: 2.2 tábla.

Forrás: KSH.

3.1. táblázat: A 15 éves és idősebb népesség gazdasági aktivitása*

Év	15-59 éves férfiak, 15-54 éves nők								55 éves és idősebb nők, 60 éves és idősebb férfiak				
	Összes foglalkoztatott	Munkanélküli	Inaktívak					Együtt	Foglalkoztatott	Munkanélküli	Nyugdíjas és egyéb inaktív	Együtt	
			Nyugdíjas	Nappali tagozatos tanuló	Gyes-en, gyet-en lévő	Egyéb inaktív	Inaktív összesen						
1980	4 887,9	0,0	300,8	370,1	259,0	339,7	1 269,6	6 157,5	570,3	0,0	1 632,1	2 202,4	
1990	4 534,3	62,4	284,3	548,9	249,7	297,5	1 380,4	5 977,1	345,7	0,0	1 944,9	2 290,6	
1991	4 270,5	253,3	335,6	578,2	259,8	317,1	1 490,7	6 014,5	249,5	0,0	2 045,2	2 294,7	
1992	3 898,4	434,9	392,7	620,0	262,1	435,9	1 710,7	6 044,0	184,3	9,8	2 101,7	2 295,8	
1993	3 689,5	502,6	437,5	683,9	270,5	480,1	1 872,0	6 064,1	137,5	16,3	2 141,2	2 295,0	
1994	3 633,1	437,4	476,5	708,2	280,9	540,7	2 006,3	6 076,8	118,4	11,9	2 163,8	2 294,1	
1995	3 571,3	410,0	495,2	723,4	285,3	596,1	2 100,0	6 081,3	107,5	6,4	2 180,6	2 294,5	
1996	3 546,1	394,0	512,7	740,0	289,2	599,4	2 141,2	6 081,3	102,1	6,1	2 184,6	2 292,8	
1997	3 549,5	342,5	542,9	752,0	289,0	599,9	2 183,8	6 075,8	96,9	6,3	2 189,0	2 292,2	
1998	3 608,5	305,5	588,8	697,0	295,5	565,7	2 147,0	6 061,0	89,3	7,5	2 197,6	2 294,4	
1999	3 701,0	283,3	534,7	675,6	295,3	549,8	2 055,4	6 039,6	110,4	1,4	2 185,2	2 297,0	
2000	3 745,9	261,4	517,9	721,7	281,4	571,4	2 092,4	6 099,7	130,3	2,3	2 268,0	2 400,6	
2001	3 742,6	231,7	516,3	717,9	286,6	601,6	2 122,4	6 096,7	140,7	2,4	2 271,8	2 414,9	
2002	3 719,6	235,7	507,1	738,3	286,8	593,0	2 125,2	6 080,5	164,1	3,2	2 263,9	2 431,2	
2003	3 719,0	239,6	485,0	730,7	286,9	595,0	2 097,6	6 056,2	202,9	4,9	2 245,6	2 453,4	
2004	3 663,1	247,2	480,5	739,8	282,4	622,4	2 125,1	6 035,4	237,3	5,7	2 236,1	2 479,1	
2005	3 653,9	296,0	449,7	740,8	278,6	590,3	2 059,4	6 009,3	247,6	7,9	2 258,3	2 513,8	
2006	3 679,6	308,8	432,9	810,9	270,0	500,7	2 014,5	6 002,9	250,5	8,4	2 268,0	2 526,9	
2007	3 676,6	303,7	426,8	832,6	267,2	475,8	2 002,4	5 982,7	249,5	8,2	2 296,1	2 553,8	
2008	3 631,4	318,5	408,6	819,6	279,8	493,1	2 001,1	5 951,0	248,1	10,7	2 327,7	2 586,5	

* Ezer fő . Éves átlagos értékek.

A népességszám és a teljeskörűsítés súlyszámai 1999-ig az 1990. évi népszámláláson alapulnak, 2000-től pedig a 2001. évi népszámlálás alapján korrigált adat.

Megjegyzés: A foglalkoztatottakra vonatkozó adat tartalmazza a sorkatonákat és a nyugdíj és az anyasági ellátás mellett foglalkoztatottakat is. A tanulókra vonatkozó 1995–97. évi adatok becsltek. Az egyéb inaktív kategóriát kivonással határoztuk meg, így abban a MEF megfigyelési körébe nem tartozó intézményi népesség is szerepel.

Forrás: Nyugdíjasok: 1980–91: NYUFIG, 1992–: KSH MEF. Gyes, gyed, gyet 1997–ig TB és becslés utána MEF.

Munkanélküliség: 1990–91: FH REG, 1992–: KSH MEF.

3.2. táblázat: A 15 éves és idősebb férfiak gazdasági aktivitása*

Év	15-59 éves férfiak							60 éves és idősebb férfiak				
	Összes foglalkoztatott	Munka-nélküli	Inaktívak				Együtt	Foglalkoztatott	Munka-nélküli	Nyugdíjas és egyéb inaktív	Együtt	
			Nyugdíjas	Nappali tagozatos tanuló	Gyes-en, gyet-en lévő	Egyéb inaktív						Inaktív összesen
1980	2 750,5	0,0	173,8	196,3	0,0	99,1	469,2	3 219,7	265,3	0,0	491,8	757,1
1990	2 524,3	37,9	188,4	284,2	1,2	80,3	554,1	3 116,3	123,7	0,0	665,5	789,2
1991	2 351,6	150,3	218,7	296,5	1,5	115,0	631,7	3 133,6	90,4	0,0	700,7	791,1
1992	2 153,1	263,2	252,0	302,4	1,7	174,8	730,9	3 147,2	65,1	3,2	722,1	790,4
1993	2 029,1	311,5	263,2	346,9	2,0	203,3	815,4	3 156,0	47,9	4,5	735,7	788,1
1994	2 013,4	270,0	277,6	357,1	3,7	239,6	878,0	3 161,4	41,6	3,8	740,0	785,4
1995	2 012,5	259,3	282,2	367,4	4,9	237,8	892,3	3 164,1	37,1	2,1	742,6	781,8
1996	2 007,4	242,4	291,9	372,8	3,3	248,3	916,3	3 166,1	28,9	1,3	746,3	776,5
1997	2 018,0	212,2	306,0	377,6	1,5	251,6	936,7	3 166,9	25,5	1,9	743,5	770,9
1998	2 015,5	186,5	345,4	350,4	1,0	264,2	961,0	3 163,0	26,2	2,8	737,3	766,3
1999	2 068,4	170,3	312,7	338,8	4,2	261,5	917,2	3 155,9	34,7	0,4	727,2	762,3
2000	2 086,0	158,2	315,2	358,2	4,1	261,7	939,2	3 183,4	39,8	0,7	758,8	799,3
2001	2 087,6	141,6	311,0	353,4	4,3	283,2	951,9	3 181,1	41,1	0,9	763,0	805,0
2002	2 080,4	137,3	307,5	370,3	5,0	273,4	956,2	3 173,9	45,2	0,7	764,4	810,3
2003	2 073,5	137,6	293,6	367,9	4,3	288,1	953,9	3 165,0	53,0	0,9	762,5	816,4
2004	2 052,7	136,2	293,5	371,2	4,6	300,2	969,5	3 158,4	64,6	0,6	758,8	824,0
2005	2 050,7	158,2	278,8	375,4	5,8	288,8	948,8	3 157,7	65,4	0,9	763,9	830,2
2006	2 076,5	163,6	268,1	404,1	7,0	239,3	918,5	3 158,4	60,5	1,0	770,9	832,8
2007	2 082,6	163,2	267,7	412,3	3,8	225,2	909,0	3 154,8	60,4	1,0	779,0	840,4
2008	2 052,0	173,4	266,3	408,2	4,8	240,4	919,7	3 145,1	58,8	0,9	791,7	851,4

* Lásd: 3.1. tábla.

3.3. táblázat: A 15 éves és idősebb nők gazdasági aktivitása*

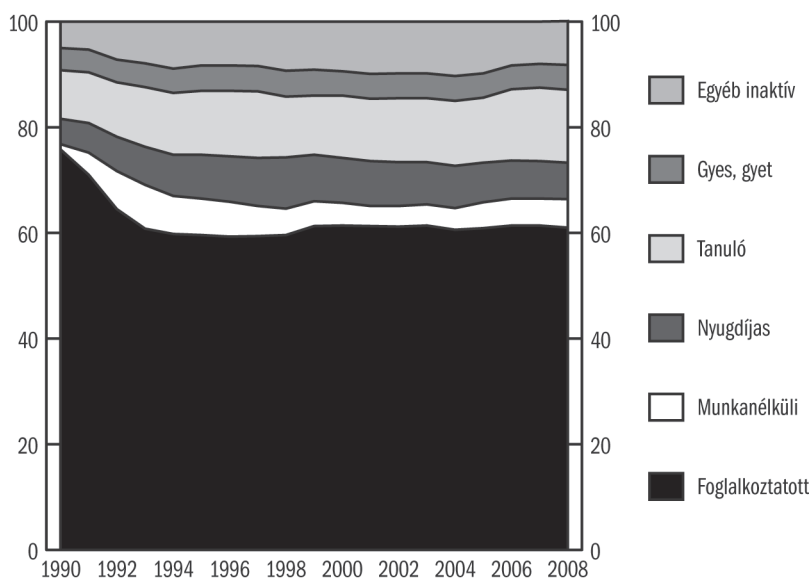
Év	15-54 éves nők								55 éves és idősebb nők				
	Összes foglalkoztatott	Munka-nélküli	Inaktívak					Együtt	Foglalkoztatott	Munka-nélküli	Nyugdíjas és egyéb inaktív	Együtt	
			Nyugdíjas	Nappali tagozatos tanuló	Gyes-en, gyet-en lévő	Egyéb inaktív	Inaktív összesen						
1980	2 137,4	0,0	127,0	173,8	259,0	240,6	800,4	2 937,8	305,0	0,0	1 140,3	1 445,3	
1990	2 010,0	24,5	95,8	264,7	248,5	217,3	826,3	2 860,8	222,0	0,0	1 279,4	1 501,4	
1991	1 918,9	103,1	116,9	281,8	258,3	201,9	858,9	2 880,9	159,1	0,0	1 344,5	1 503,6	
1992	1 745,3	171,7	140,8	317,6	260,4	261,1	979,9	2 896,9	119,2	6,6	1 379,6	1 505,4	
1993	1 660,4	191,1	174,3	337,0	268,5	276,8	1 056,6	2 908,1	89,6	11,8	1 405,5	1 506,9	
1994	1 619,7	167,4	198,9	351,1	277,2	301,1	1 128,3	2 915,4	76,8	8,1	1 423,8	1 508,7	
1995	1 558,8	150,7	213,0	356,0	280,4	358,3	1 207,7	2 917,2	70,4	4,3	1 438,0	1 512,7	
1996	1 538,7	151,6	220,7	367,2	285,9	351,1	1 224,9	2 915,2	73,2	4,8	1 438,3	1 516,3	
1997	1 531,5	130,3	236,9	374,4	287,5	348,3	1 247,1	2 908,9	71,4	4,4	1 445,3	1 521,1	
1998	1 593,0	119,0	243,4	346,6	294,5	301,5	1 186,0	2 898,0	63,1	4,7	1 460,3	1 528,1	
1999	1 632,6	113,0	222,0	336,8	291,1	288,3	1 138,2	2 883,8	75,8	1,0	1 458,0	1 534,8	
2000	1 659,9	103,2	202,7	363,5	277,3	309,7	1 153,2	2 916,3	90,5	1,6	1 509,2	1 601,3	
2001	1 655,0	90,1	205,3	364,5	282,3	318,3	1 170,4	2 915,5	99,6	1,5	1 508,8	1 609,9	
2002	1 639,2	98,4	199,6	368,0	281,8	319,6	1 169,0	2 906,6	118,9	2,5	1 499,5	1 620,9	
2003	1 645,6	102,0	191,4	362,8	282,6	306,9	1 143,7	2 891,2	149,9	4,0	1 483,2	1 637,1	
2004	1 610,2	111,0	186,8	368,6	277,8	322,2	1 155,4	2 876,6	172,8	5,1	1 477,3	1 655,2	
2005	1 603,2	137,8	170,9	365,4	272,8	301,5	1 110,6	2 851,6	182,2	7,0	1 494,4	1 683,6	
2006	1 603,1	144,8	164,8	406,8	263,0	262,0	1 096,6	2 844,5	189,6	7,4	1 497,1	1 694,1	
2007	1 594,0	140,5	159,1	420,3	263,4	250,6	1 093,4	2 827,9	189,1	7,2	1 517,1	1 713,4	
2008	1 579,4	145,1	142,3	411,4	276,0	252,7	1 082,4	2 806,9	189,3	9,8	1 536,0	1 735,1	

* Lásd: 3.1. tábla.

3.4. táblázat: A 15 éves és idősebb népesség gazdasági aktivitása, százalék

Év	15-59 éves férfiak, 15-54 éves nők							55 éves és idősebb nők, 60 éves és idősebb férfiak				
	Összes foglalkoztatott	Munkanélküli	Inaktívak					Együtt	Foglalkoztatott	Munkanélküli	Nyugdíjas és egyéb inaktív	Együtt
			Nyugdíjas	Nappali tagozatos tanuló	Gyes-en, gyet-en lévő	Egyéb inaktív	Inaktív összesen					
1980	79,4	0,0	4,9	6,0	4,2	5,5	20,6	100,0	25,9	0,0	74,1	100,0
1990	75,9	1,0	4,8	9,2	4,2	5,0	23,1	100,0	15,1	0,0	84,9	100,0
1995	58,7	6,7	8,1	11,9	4,7	9,8	34,5	100,0	4,7	0,3	95,0	100,0
1996	58,3	6,5	8,4	12,2	4,8	9,9	35,2	100,0	4,5	0,3	95,3	100,0
1997	58,4	5,6	8,9	12,4	4,8	9,9	35,9	100,0	4,2	0,3	95,5	100,0
1998	59,5	5,0	9,7	11,5	4,9	9,3	35,4	100,0	3,9	0,3	95,8	100,0
1999	61,3	4,7	8,9	11,2	4,9	9,1	34,0	100,0	4,8	0,1	95,1	100,0
2000	61,4	4,3	8,5	11,8	4,6	9,4	34,3	100,0	5,4	0,1	94,5	100,0
2001	61,4	3,8	8,5	11,8	4,7	9,9	34,8	100,0	5,8	0,1	94,1	100,0
2002	61,2	3,9	8,3	12,1	4,7	9,8	35,0	100,0	6,7	0,1	93,1	100,0
2003	61,4	4,0	8,0	12,1	4,7	9,8	34,6	100,0	8,3	0,2	91,5	100,0
2004	60,7	4,1	8,0	12,3	4,7	10,3	35,2	100,0	9,6	0,2	90,2	100,0
2005	60,8	4,9	7,5	12,3	4,6	9,8	34,3	100,0	9,8	0,3	89,8	100,0
2006	61,3	5,1	7,2	13,5	4,5	8,3	33,6	100,0	9,9	0,3	89,8	100,0
2007	61,5	5,1	7,1	13,9	4,5	7,9	33,5	100,0	9,8	0,3	89,9	100,0
2008	61,0	5,3	6,9	13,8	4,7	8,3	33,6	100,0	9,6	0,4	90,0	100,0

Forrás: Nyugdíjasok: 1980–91: NYUFIG, 1992–: KSH MEF. Gyes, gyed, gyet: TB. Munkanélküliség: 1990–91: FH REG, 1992–: KSH MEF.

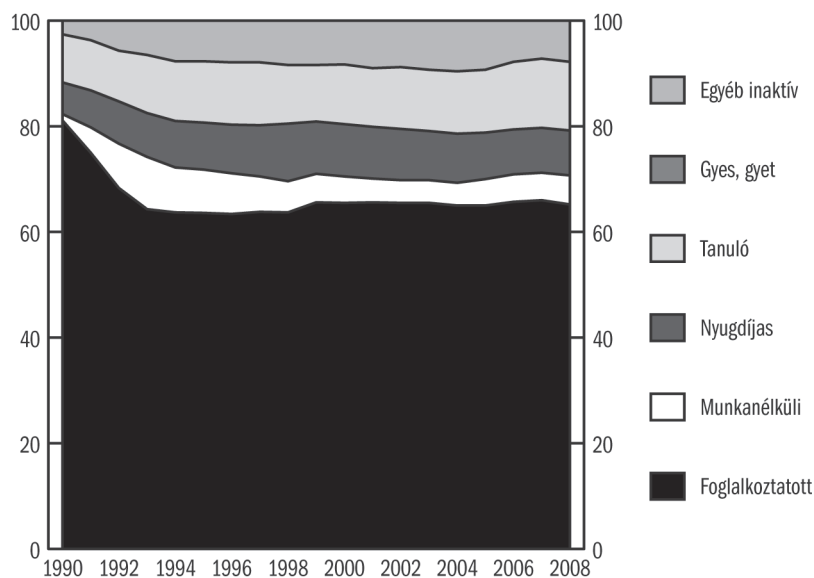


3.1. ábra: 15-59 éves férfiak és 15-54 éves nők megoszlása munkapiaci részvétel szerint (Forrás: Lásd 3.4. táblázat)

3.5. táblázat: A 15 éves és idősebb férfiak gazdasági aktivitása, százalék

Év	15-59 éves férfiak								60 éves és idősebb férfiak			
	Összes foglalkoztatott	Munkanélküli	Inaktívak						Foglalkoztatott	Munkanélküli	Nyugdíjas és egyéb inaktív	Együtt
			Nyugdíjas	Nappali tagozatos tanuló	Gyes-en, gyet-en lévő	Egyéb inaktív	Inaktív összesen	Együtt				
1980	85,4	0,0	5,4	6,1	0,0	3,1	14,6	100,0	35,0	0,0	65,0	100,0
1990	81,0	1,2	6,0	9,1	0,0	2,6	17,8	100,0	15,7	0,0	84,3	100,0
1995	63,6	8,2	8,9	11,6	0,2	7,5	28,2	100,0	4,7	0,3	95,0	100,0
1996	63,4	7,7	9,2	11,8	0,1	7,8	28,9	100,0	3,7	0,2	96,1	100,0
1997	63,7	6,7	9,7	11,9	0,0	7,9	29,6	100,0	3,3	0,2	96,4	100,0
1998	63,7	5,9	10,9	11,1	0,0	8,4	30,4	100,0	3,4	0,4	96,2	100,0
1999	65,5	5,4	9,9	10,7	0,1	8,3	29,1	100,0	4,6	0,1	95,4	100,0
2000	65,5	5,0	9,9	11,3	0,1	8,2	29,5	100,0	5,0	0,1	94,9	100,0
2001	65,6	4,5	9,8	11,1	0,1	8,9	29,9	100,0	5,1	0,1	94,8	100,0
2002	65,5	4,3	9,7	11,7	0,2	8,6	30,1	100,0	5,6	0,1	94,3	100,0
2003	65,5	4,3	9,3	11,6	0,1	9,1	30,1	100,0	6,5	0,1	93,4	100,0
2004	65,0	4,3	9,3	11,8	0,1	9,5	30,7	100,0	7,8	0,1	92,1	100,0
2005	64,9	5,0	8,8	11,9	0,2	9,1	30,0	100,0	7,9	0,1	92,0	100,0
2006	65,7	5,2	8,5	12,8	0,2	7,6	29,1	100,0	7,3	0,1	92,6	100,0
2007	66,0	5,2	8,5	13,1	0,1	7,1	28,8	100,0	7,2	0,1	92,7	100,0
2008	65,2	5,5	8,5	13,0	0,2	7,6	29,2	100,0	6,9	0,1	93,0	100,0

Forrás: Nyugdíjasok: 1980–91: NYUFIG, 1992–: KSH MEF. Gyes, gyed, gyet: TB. Munkanélküliség: 1990–91: FH REG, 1992–: KSH MEF.

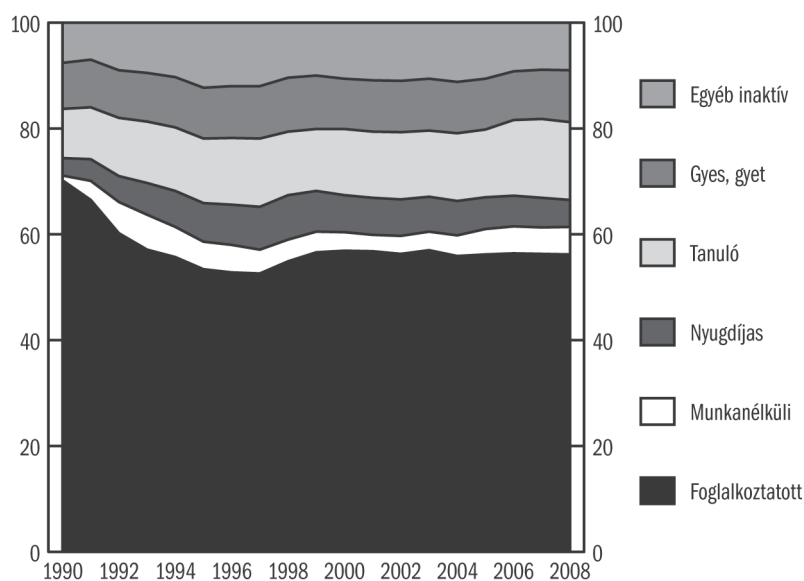


3.2. ábra: 15-59 éves férfiak megoszlása munkapiaci részvétel szerint
(Forrás: Lásd 3.4. táblázat)

3.6. táblázat: A 15 éves és idősebb nők gazdasági aktivitása, százalék

Év	15-54 éves nők								55 éves és idősebb nők			
	Összes foglalkoztatott	Munkanélküli	Inaktívak					Együtt	Foglalkoztatott	Munkanélküli	Nyugdíjas és egyéb inaktív	Együtt
			Nyugdíjas	Nappali tagozatos tanuló	Gyes-en, gyet-en lévő	Egyéb inaktív	Inaktív összesen					
1980	72,8	0,0	4,3	5,9	8,8	8,2	27,2	100,0	21,1	0,0	78,9	100,0
1990	70,3	0,9	3,3	9,3	8,7	7,6	28,9	100,0	14,8	0,0	85,2	100,0
1995	53,4	5,2	7,3	12,2	9,6	12,3	41,4	100,0	4,7	0,3	95,1	100,0
1996	52,8	5,2	7,6	12,6	9,8	12,0	42,0	100,0	4,8	0,3	94,9	100,0
1997	52,6	4,5	8,1	12,9	9,9	12,0	42,9	100,0	4,7	0,3	95,0	100,0
1998	55,0	4,1	8,4	12,0	10,2	10,4	40,9	100,0	4,1	0,3	95,6	100,0
1999	56,6	3,9	7,7	11,7	10,1	10,0	39,5	100,0	4,9	0,1	95,0	100,0
2000	56,9	3,5	7,0	12,5	9,5	10,6	39,5	100,0	5,7	0,1	94,2	100,0
2001	56,8	3,1	7,0	12,5	9,7	10,9	40,1	100,0	6,2	0,1	93,7	100,0
2002	56,4	3,4	6,9	12,7	9,7	11,0	40,2	100,0	7,3	0,2	92,5	100,0
2003	56,9	3,5	6,6	12,5	9,8	10,6	39,6	100,0	9,2	0,2	90,6	100,0
2004	56,0	3,9	6,5	12,8	9,7	11,2	40,2	100,0	10,4	0,3	89,3	100,0
2005	56,2	4,8	6,0	12,8	9,6	10,6	38,9	100,0	10,8	0,4	88,8	100,0
2006	56,4	5,1	5,8	14,3	9,2	9,2	38,6	100,0	11,2	0,4	88,4	100,0
2007	56,4	5,0	5,6	14,9	9,3	8,9	38,7	100,0	11,0	0,4	88,6	100,0
2008	56,3	5,2	5,1	14,7	9,8	9,0	38,6	100,0	10,9	0,6	88,5	100,0

Forrás: Nyugdíjasok: 1980–91: NYUFIG, 1992–: KSH MEF. Gyes, gyed, gyet: TB. Munkanélküliség: 1990–91: FH REG, 1992–: KSH MEF.



3.3. ábra: 15-54 éves nők megoszlása munkapiaci részvétel szerint
(Forrás: Lásd 3.4. táblázat)

3.7. táblázat: A 15–64 éves népesség létszáma munkapiaci kategóriánkénti önbesorolása szerint

	1999	2000	2001	2001 ^a	2002 ^a	2003 ^a	2004 ^a	2005 ^a	2006 ^a	2007 ^a	2008 ^a
Együtt											
Dolgozik	3710,8	3778,9	3804,1	3827,4	3827,1	3843,6	3834,4	3852,2	3864,1	3857,2	3800,7
Munkanélküli	473,5	448,1	411,6	414,5	410,4	431,8	451,0	488,2	468,1	448,3	481,4
Tanul	753,9	749,9	716,4	739,9	763,1	767,7	783,8	792,0	847,8	870,4	868,9
Nyugdíjas	1079,7	991,8	968,9	990,8	940,4	856,4	800,3	755,6	617,8	568,6	611,0
Munkaképtelen (rokkant)	195,5	223,8	245,4	251,0	284,4	338,3	370,4	359,7	520,4	560,3	530,0
Gyed-en, gyes-en, gyet-en van	289,0	272,4	280,1	272,3	278,3	281,7	274,7	272,4	273,5	279,7	292,4
Háztartását látja el	167,5	165,9	168,9	170,7	160,4	181,7	133,3	134,6	116,1	111,9	106,2
Egyéb okból nem dolgozik	113,1	133,6	181,8	184,7	185,7	181,7	178,4	160,0	108,0	103,3	103,6
Összesen	6783,0	6764,4	6777,2	6851,3	6849,8	6836,3	6826,3	6814,7	6815,8	6799,7	6794,2
Férfiak											
Dolgozik	2042,7	2075,4	2091,8	2089,5	2090,2	2087,3	2082,8	2088,3	2105,0	2108,9	2074,0
Munkanélküli	286,1	270,4	255,7	255,2	239,3	244,2	247,7	265,2	251,6	241,9	257,5
Tanul	375,9	371,4	353,0	363,6	380,9	383,7	391,1	398,5	418,9	430,2	431,5
Nyugdíjas	426,4	388,6	377,3	386,3	368,1	337,4	322,5	304,5	236,0	205,2	233,8
Munkaképtelen (rokkant)	106,0	120,4	133,1	134,2	148,1	169,9	184,5	178,7	250,4	269,9	259,4
Gyed-en, gyes-en, gyet-en van	3,9	3,8	4,0	4,0	4,9	4,7	4,9	6,1	5,5	4,1	5,8
Háztartását látja el	6,5	5,3	6,3	6,3	5,1	5,3	6,0	7,0	5,8	6,6	7,2
Egyéb okból nem dolgozik	67,4	77,6	99,9	100,8	101,2	97,5	89,6	80,1	54,9	52,1	52,1
Összesen	3314,9	3312,9	3321,1	3339,9	3337,8	3330,0	3329,1	3328,4	3328,1	3318,9	3321,3
Nők											
Dolgozik	1668,1	1703,5	1712,3	1737,9	1736,9	1756,3	1751,6	1763,9	1759,1	1748,3	1726,6
Munkanélküli	187,4	177,7	155,9	159,3	171,1	187,6	203,3	223,0	216,5	206,4	223,8
Tanul	378,0	378,5	363,4	376,3	382,2	384,0	392,7	393,5	428,9	440,2	437,4
Nyugdíjas	653,3	603,2	591,6	604,5	572,3	519,0	477,8	451,1	381,8	363,4	377,2
Munkaképtelen (rokkant)	89,5	103,4	112,3	116,8	136,3	168,4	185,9	181,0	270,0	290,4	270,6
Gyed-en, gyes-en, gyet-en van	285,1	268,6	276,1	268,3	273,4	277,0	269,8	266,3	268,0	275,6	286,7
Háztartását látja el	161,0	160,6	162,6	164,4	155,3	129,8	127,3	127,6	110,3	105,3	99,1
Egyéb okból nem dolgozik	45,7	56,0	81,9	83,9	84,5	84,2	88,8	79,9	53,1	51,2	51,4
Összesen	3468,1	3451,5	3456,1	3511,4	3512,0	3506,3	3497,2	3486,3	3487,7	3480,8	3472,8

^a Itt és a továbbiakban a jelölt adat a 2001. évi népszámláláson alapuló súlyrendszerrel számított adat. A régi súlyokkal számított idősorhoz kapcsolódást kétféle súllyal előállított 2001. évi adat biztosítja.

Forrás: KSH MEF.

3.8. táblázat: A 15–64 éves népesség létszáma munkapiaci kategóriánkénti önbesorolása szerint, százalék

	1999	2000	2001	2001 ^a	2002 ^a	2003 ^a	2004 ^a	2005 ^a	2006 ^a	2007 ^a	2008 ^a
Együtt											
Dolgozik	54,7	55,9	56,1	55,9	55,9	56,2	56,2	56,5	56,7	56,7	55,9
Munkanélküli	7,0	6,6	6,1	6,0	6,0	6,3	6,6	7,2	6,9	6,6	7,1
Tanul	11,1	11,1	10,6	10,8	11,1	11,2	11,5	11,6	12,4	12,8	12,8
Nyugdíjas	15,9	14,7	14,3	14,5	13,7	12,5	11,7	11,1	9,1	8,4	9,0
Munkaképtelen (rokkant)	2,9	3,3	3,6	3,7	4,2	4,9	5,4	5,3	7,6	8,2	7,8
Gyed-en, gyes-en, gyet-en van	4,3	4,0	4,1	4,0	4,1	4,1	4,0	4,0	4,0	4,1	4,3
Háztartását látja el	2,5	2,5	2,5	2,5	2,3	2,0	2,0	2,0	1,7	1,6	1,6
Egyéb okból nem dolgozik	1,7	2,0	2,7	2,7	2,7	2,7	2,6	2,3	1,6	1,5	1,5
Összesen	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Férfiak											
Dolgozik	61,6	62,6	63,0	62,6	62,6	62,7	62,6	62,7	63,2	63,5	62,4
Munkanélküli	8,6	8,2	7,7	7,6	7,2	7,3	7,4	8,0	7,6	7,3	7,8
Tanul	11,3	11,2	10,6	10,9	11,4	11,5	11,7	12,0	12,6	13,0	13,0
Nyugdíjas	12,9	11,7	11,4	11,6	11,0	10,1	9,7	9,1	7,1	6,2	7,0
Munkaképtelen, rokkant	3,2	3,6	4,0	4,0	4,4	5,1	5,5	5,4	7,5	8,1	7,8
Gyed-en, gyes-en, gyet-en van	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,2	0,2	0,1	0,2
Háztartását látja el	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2
Egyéb okból nem dolgozik	2,0	2,3	3,0	3,0	3,0	2,9	2,7	2,4	1,6	1,6	1,6
Összesen	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Nők											
Dolgozik	48,1	49,4	49,5	49,5	49,5	50,1	50,1	50,6	50,4	50,2	49,7
Munkanélküli	5,4	5,1	4,5	4,5	4,9	5,4	5,8	6,4	6,2	5,9	6,4
Tanul	10,9	11,0	10,5	10,7	10,9	11,0	11,2	11,3	12,3	12,6	12,6
Nyugdíjas	18,8	17,5	17,1	17,2	16,3	14,8	13,7	12,9	10,9	10,4	10,9
Munkaképtelen, rokkant	2,6	3,0	3,2	3,3	3,9	4,8	5,3	5,2	7,7	8,3	7,8
Gyed-en, gyes-en, gyet-en van	8,2	7,8	8,0	7,6	7,8	7,9	7,7	7,6	7,7	7,9	8,3
Háztartását látja el	4,6	4,7	4,7	4,7	4,4	3,7	3,6	3,7	3,2	3,0	2,9
Egyéb okból nem dolgozik	1,3	1,6	2,4	2,4	2,4	2,4	2,5	2,3	1,5	1,5	1,5
Összesen	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

^a Lásd a 3.7-es táblázatot.

Forrás: KSH MEF.

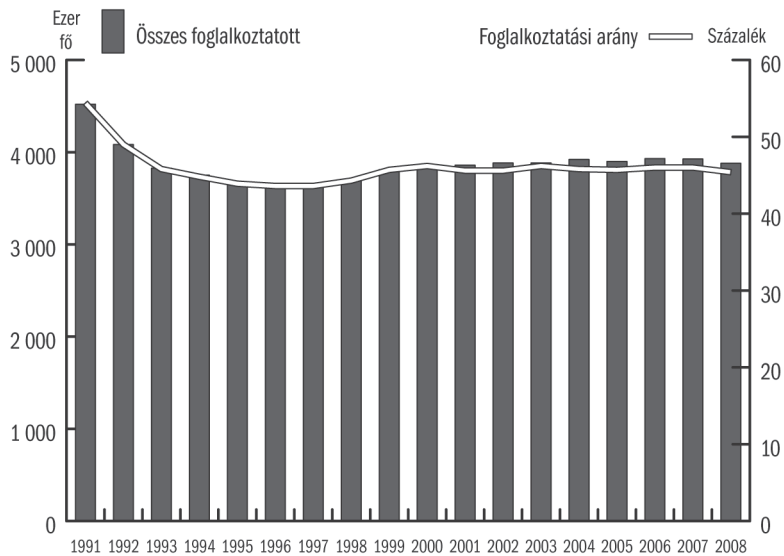
4.1. táblázat: Összes foglalkoztatott

Év	Ezer fő	1992=100	Éves változás	Foglalkoztatási arány ¹
1980	5 458,2	133,7	...	65,3
1990	4 880,0	119,5	...	59,0
1992	4 082,7	100,0	-9,7	49,0
1993	3 827,0	93,7	-6,3	45,8
1994	3 751,5	91,9	-2,0	44,8
1995	3 678,8	90,1	-1,9	43,9
1996	3 648,2	89,4	-0,8	43,6
1997	3 646,4	89,3	0,0	43,6
1998	3 697,8	90,6	1,4	44,3
1999	3 811,4	93,4	3,1	45,7
2000	3 849,1	94,3	1,0	46,2
2001	3 859,5	94,5	0,3	...
2001 ^a	3 883,3	95,1	0,3	45,6
2002 ^a	3 883,7	95,1	0,0	45,6
2003 ^a	3 921,9	96,1	1,2	46,2
2004 ^a	3 900,4	95,5	-0,5	45,8
2005 ^a	3 901,5	95,6	0,0	45,7
2006 ^a	3 930,1	96,3	0,7	46,0
2007 ^a	3 926,2	96,2	0,0	46,0
2008 ^a	3 879,4	95,0	-1,2	45,4

¹ A 14 év feletti népesség százalékában.

^a Lásd: 3.7. tábla jegyzete.

Forrás: 1980–91: KSH MEM, 1992–: KSH MEF.



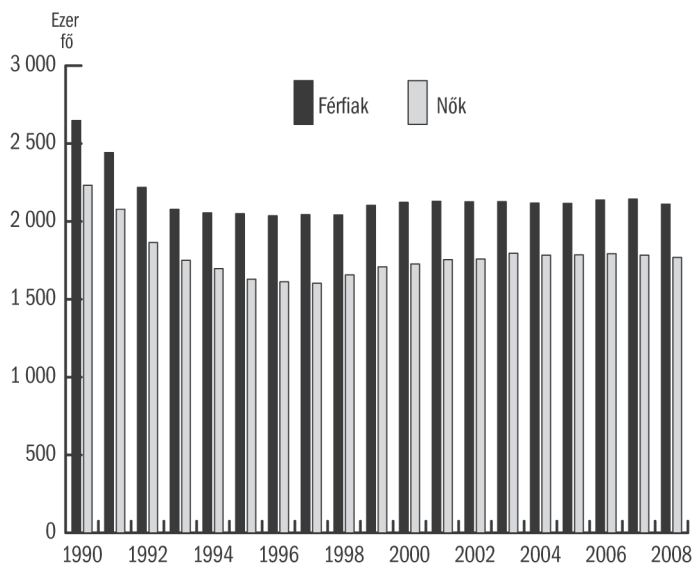
4.1. ábra: Összes foglalkoztatott (Forrás: Lásd 4.1. táblázat)

4.2. táblázat: Összes foglalkoztatott nemek szerint

Év	Férfiak		Nők		Nők aránya %
	ezer fő	1992 = 100	ezer fő	1992 = 100	
1980	3 015,8	136,0	2 442,4	131,0	44,7
1990	2 648,0	119,4	2 232,0	119,7	45,7
1992	2 218,2	100,0	1 864,5	100,0	45,7
1993	2 077,0	93,6	1 750,0	93,9	45,7
1994	2 055,0	92,6	1 696,5	91,0	45,2
1995	2 049,6	92,4	1 629,2	87,4	44,3
1996	2 036,3	91,8	1 611,9	86,5	44,2
1997	2 043,5	92,1	1 602,9	86,0	44,0
1998	2 041,7	92,0	1 656,1	88,8	44,8
1999	2 103,1	94,8	1 708,4	91,6	44,8
2000	2 122,4	95,7	1 726,7	92,6	44,9
2001	2 130,6	96,1	1 728,9	92,7	44,8
2001 ^a	2 128,7	96,0	1 754,6	94,1	45,2
2002 ^a	2 125,6	95,8	1 758,1	94,3	45,3
2003 ^a	2 126,5	95,6	1 795,4	96,2	45,8
2004 ^a	2 117,3	95,5	1 783,1	95,6	45,7
2005 ^a	2 116,1	95,4	1 785,4	95,8	45,8
2006 ^a	2 137,4	96,4	1 792,7	96,1	45,6
2007 ^a	2 143,0	96,6	1 783,2	95,6	45,5
2008 ^a	2 110,8	95,2	1 768,6	94,9	45,6

^a Lásd: 3.7. tábla jegyzete.

Forrás: 1980–91: KSH MEM, 1992–: KSH MEF.



4.2. ábra: Összes foglalkoztatott nemek szerint (Forrás: Lásd 4.2. táblázat)

4.3. táblázat: A foglalkoztatottak kor szerinti megoszlása, férfiak, százalék

	15-19	20-24	25-49	50-54	55-59	60+	Összesen
Év	éves						
1980	5,1	12,6	55,4	10,2	8,0	8,7	100,0
1990	5,0	10,8	64,1	8,6	6,8	4,7	100,0
1992	3,3	10,9	67,2	9,1	6,5	2,9	100,0
1993	2,9	11,1	68,3	9,2	6,1	2,3	100,0
1994	2,9	11,3	68,7	9,5	5,5	2,0	100,0
1995	2,8	11,3	68,8	9,7	5,6	1,8	100,0
1996	2,5	11,6	69,3	9,6	5,6	1,4	100,0
1997	2,3	12,3	68,9	9,9	5,4	1,2	100,0
1998	2,3	13,4	67,6	10,3	5,1	1,3	100,0
1999	1,9	13,2	67,1	10,5	5,6	1,6	100,0
2000	1,5	12,4	67,3	10,6	6,4	1,8	100,0
2001	1,1	10,9	68,3	11,0	6,9	1,8	100,0
2001 ^a	1,2	10,4	68,6	11,1	6,7	2,0	100,0
2002 ^a	0,9	9,4	69,4	11,3	6,9	2,1	100,0
2003 ^a	0,7	8,6	69,1	11,8	7,3	2,5	100,0
2004 ^a	0,7	7,4	69,5	12,0	7,3	3,0	100,0
2005 ^a	0,6	6,8	68,9	12,7	7,9	3,1	100,0
2006 ^a	0,6	6,6	68,5	13,0	8,4	2,9	100,0
2007 ^a	0,5	6,5	68,7	13,0	8,5	2,8	100,0
2008 ^a	0,5	6,3	69,0	13,1	8,3	2,8	100,0

^a Lásd: 3.7. tábla jegyzete.

Forrás: 1980–91: szakértői becslés a népszámlálás alapján. 1992–: KSH MEF.

4.4. táblázat: A foglalkoztatottak kor szerinti megoszlása, nők, százalék

	15-19	20-24	25-49	50-54	55+	Összesen
Év	éves					
1980	5,3	9,7	61,8	10,7	12,5	100,0
1990	5,2	8,6	66,2	10,0	10,0	100,0
1993	3,3	9,9	71,4	10,3	5,1	100,0
1994	3,2	10,2	71,8	10,4	4,5	100,0
1995	2,7	10,2	72,2	10,6	4,3	100,0
1996	2,4	9,9	72,2	11,0	4,5	100,0
1997	2,0	10,8	72,2	10,5	4,5	100,0
1998	2,3	12,2	71,2	10,5	3,8	100,0
1999	1,7	12,1	70,2	11,6	4,4	100,0
2000	1,4	11,1	69,6	12,7	5,2	100,0
2001	1,1	10,1	70,0	13,0	5,8	100,0
2001 ^a	1,1	9,6	70,5	13,1	5,7	100,0
2002 ^a	0,8	9,2	69,4	13,8	6,8	100,0
2003 ^a	0,5	8,2	68,8	14,0	8,5	100,0
2004 ^a	0,5	7,1	68,2	14,6	9,7	100,0
2005 ^a	0,4	6,4	67,6	15,4	10,2	100,0
2006 ^a	0,4	6,1	66,8	16,2	10,6	100,0
2007 ^a	0,3	5,8	67,3	16,0	10,6	100,0
2008 ^a	0,3	5,5	67,4	16,1	10,7	100,0

^a Lásd: 3.7. tábla jegyzete.

Forrás: 1980–91: szakértői becslés a népszámlálás alapján. 1992–: KSH MEF.

4.5. táblázat: A foglalkoztatottak iskolai végzettség szerinti megoszlása, férfiak, százalék

Év	Általános iskola 8 osztály és kevesebb	Szakmunkásképző, szakiskola	Gimnáziumi és egyéb érettségi	Főiskola, egyetem	Összesen
1980	40,8	32,3	18,2	8,7	100,0
1990	37,6	30,5	20,1	11,8	100,0
1995	21,3	38,5	25,5	14,7	100,0
1996	20,2	39,3	25,3	15,2	100,0
1997	20,1	39,4	26,5	14,1	100,0
1998	20,3	39,4	25,7	14,7	100,0
1999	16,8	41,5	26,8	14,9	100,0
2000	16,1	41,6	26,7	15,6	100,0
2001	15,7	42,7	26,0	15,6	100,0
2001 ^a	15,6	42,8	26,0	15,6	100,0
2002 ^a	14,6	43,2	26,4	15,8	100,0
2003 ^a	14,0	41,3	27,7	17,0	100,0
2004 ^a	13,0	40,4	28,0	18,6	100,0
2005 ^a	13,0	40,8	27,7	18,5	100,0
2006 ^a	12,3	40,8	28,3	18,6	100,0
2007 ^a	11,8	40,8	28,7	18,7	100,0
2008 ^a	11,7	39,4	29,0	19,8	100,0

^a Lásd: 3.7. tábla jegyzete.

Forrás: 1980–91: szakértői becslés a népszámlálás alapján. 1992–: KSH MEF. 1999-től az iskolai végzettség szerinti csoportosítás kis mértékben módosult.

4.6. táblázat: A foglalkoztatottak iskolai végzettség szerinti megoszlása, nők, százalék

Év	Általános iskola 8 osztály és kevesebb	Szakmunkásképző, szakiskola	Gimnáziumi és egyéb érettségi	Főiskola, egyetem	Összesen
1980	53,1	12,3	27,5	7,2	100,0
1990	43,4	13,4	31,4	11,8	100,0
1995	26,5	20,1	37,1	16,3	100,0
1996	25,6	19,6	37,3	17,6	100,0
1997	25,1	20,6	37,9	16,4	100,0
1998	23,6	20,2	38,2	18,0	100,0
1999	20,6	20,3	40,6	18,5	100,0
2000	19,1	20,9	40,8	19,2	100,0
2001	19,0	21,2	40,4	19,4	100,0
2001 ^a	19,1	21,3	40,3	19,3	100,0
2002 ^a	18,5	21,5	40,2	19,8	100,0
2003 ^a	16,4	21,5	40,9	21,2	100,0
2004 ^a	15,9	20,5	40,2	23,4	100,0
2005 ^a	15,4	20,2	40,0	24,4	100,0
2006 ^a	14,3	20,7	40,1	24,9	100,0
2007 ^a	13,6	21,2	40,1	25,1	100,0
2008 ^a	13,3	20,3	39,3	27,1	100,0

^a Lásd: 3.7. tábla jegyzete.

Forrás: 1980–91: szakértői becslés a népszámlálás alapján. 1992–: KSH MEF. 1999-től az iskolai végzettség szerinti csoportosítás kis mértékben módosult.

4.7. táblázat: A foglalkoztatottak száma foglalkozási viszony szerint, ezer fő

Év	Alkalmazásban állók	Szövetkezeti tagok	Egyéb társas vállalkozások tagjai	Egyéni vállalkozók és segítő családtagjaik	Összesen
1994	3 045,2	103,3	174,7	369,3	3 692,5
1995	2 978,9	84,2	167,9	391,8	3 622,8
1996	2 961,2	79,0	151,8	413,1	3 605,1
1997	2 989,7	68,9	137,4	414,3	3 610,3
1998	3 088,5	55,8	132,5	397,9	3 674,7
1999	3 201,3	42,5	111,8	435,9	3 791,5
2000	3 255,5	37,1	129,4	407,1	3 829,1
2001	3 296,3	30,7	119,1	398,4	3 844,5
2001 ^a	3 313,6	31,4	118,9	404,4	3 868,3
2002 ^a	3 337,2	22,5	109,9	401,0	3 870,6
2003 ^a	3 399,2	8,6	114,7	399,4	3 921,9
2004 ^a	3 347,8	8,1	136,6	407,8	3 900,3
2005 ^a	3 367,3	5,8	146,7	381,7	3 901,5
2006 ^a	3 431,4	4,8	126,7	367,2	3 930,1
2007 ^a	3 439,7	4,4	123,2	358,9	3 926,2
2008 ^a	3 405,1	2,3	122,5	349,5	3 879,4

^a Lásd: 3.7. tábla jegyzete.

Megjegyzés: Sorkatonák nélkül.

Forrás: 1980–91: KSH MEM, 1992–: KSH MEF.

4.8. táblázat: A foglalkoztatottak megoszlása foglalkozási viszony szerint, százalék

Év	Alkalmazásban állók	Szövetkezeti tagok	Egyéb társas vállalkozások tagjai	Egyéni vállalkozók és segítő családtagjaik	Összesen
1994	82,5	2,8	4,7	10,0	100,0
1995	82,2	2,3	4,6	10,8	100,0
1996	82,1	2,2	4,2	11,5	100,0
1997	82,8	1,9	3,8	11,5	100,0
1998	84,0	1,5	3,6	10,8	100,0
1999	84,4	1,1	2,9	11,5	100,0
2000	85,0	1,0	3,4	10,6	100,0
2001	85,7	0,8	3,1	10,4	100,0
2001 ^a	85,7	0,8	3,1	10,5	100,0
2002 ^a	86,2	0,6	2,8	10,4	100,0
2003 ^a	86,7	0,2	2,8	10,3	100,0
2004 ^a	85,8	0,2	3,5	10,5	100,0
2005 ^a	86,3	0,1	3,8	9,8	100,0
2006 ^a	87,3	0,1	3,2	9,4	100,0
2007 ^a	87,6	0,1	3,1	9,2	100,0
2008 ^a	87,7	0,1	3,2	9,0	100,0

^a Lásd: 3.7. tábla jegyzete.

Megjegyzés: Sorkatonák nélkül.

Forrás: 1980–91: KSH MEM, 1992–: KSH MEF.

4.9. táblázat: Az alkalmazásban állók megoszlása ágazatok szerint, százalék

	1980*	1990*	1995	2000	2001 ^a	2002 ^a	2003 ^a	2004 ^a	2005 ^a	2006 ^a	2007 ^a	2008 ^a
Mezőgazdaság	18,0	15,8	5,0	4,4	4,3	4,3	4,2	3,9	3,7	3,6	3,6	3,5
Bányászat	2,2	1,8	1,1	0,6	0,4	0,4	0,4	0,4	0,4	0,4	0,4	0,2
Feldolgozóipar	29,2	29,5	24,5	26,4	26,9	26,8	25,5	24,9	24,0	23,6	24,0	24,3
Villamosenergia, gáz-, gőz-, vízellátás	2,9	3,0	3,1	2,4	2,4	2,2	2,0	1,9	1,9	1,9	1,8	1,7
Építőipar	7,0	5,9	5,4	6,2	6,2	6,3	6,8	7,0	7,3	7,4	7,6	7,2
Kereskedelem, javítás	8,7	8,9	10,6	12,3	12,6	12,8	12,8	12,5	13,7	13,6	13,8	14,0
Szálláshely-szolgáltatás, vendéglátás	2,3	2,4	3,0	3,3	3,5	3,5	3,4	3,6	3,9	3,9	3,9	4,0
Szállítás, raktározás, posta távközlés	7,4	6,7	9,3	8,5	8,5	8,2	8,0	7,9	7,6	8,0	8,0	7,7
Pénzügyi tevékenység	1,1	1,4	2,6	2,3	2,2	2,0	1,9	2,1	2,1	2,1	2,1	2,4
Ingatlan-ügyletek, gazdasági szolgáltatás	3,2	2,9	3,2	4,6	4,9	5,1	5,7	5,7	5,8	6,2	6,3	6,7
Közigazgatás, védelem, kötelező tb.	4,0	5,6	8,7	8,5	8,3	8,4	8,7	8,9	8,8	8,7	8,3	8,4
Oktatás	6,0	7,1	11,1	9,6	9,3	9,4	9,5	9,7	9,4	9,2	9,0	8,9
Egészségügyi szociális ellá- tás	5,3	5,5	7,6	7,0	6,8	6,9	7,5	7,6	7,4	7,4	7,2	6,8
Egyéb	2,7	3,4	4,9	3,9	3,6	3,7	3,8	3,7	3,9	3,9	3,9	4,0
Összesen	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

* A szövetkezetek és társas vállalkozások tagjaival együtt.

^a Lásd: 3.7. tábla.

Forrás: 1980–1990: Szakértői becslés a népszámlálás alapján. 1992–: KSH MEF.

4.10. táblázat: Az alkalmazásban állók megoszlása ágazatok szerint, férfiak, százalék

	1995	2000	2001 ^a	2002 ^a	2003 ^a	2004 ^a	2005 ^a	2006 ^a	2007 ^a	2008 ^a
Mezőgazdaság	7,3	6,5	6,2	6,2	6,2	5,8	5,3	5,1	5,3	5,0
Bányászat	1,8	0,8	0,7	0,8	0,6	0,6	0,7	0,7	0,7	0,4
Feldolgozóipar	26,9	28,8	29,2	29,5	28,4	28,1	27,6	27,2	27,3	28,1
Villamosenergia, gáz-, gőz-, vízellátás	4,4	3,5	3,5	3,1	2,8	2,6	2,7	2,7	2,6	2,5
Építőipar	9,3	10,8	10,8	10,9	11,9	12,2	13,0	13,1	13,3	12,6
Kereskedelem, javítás	8,0	10,4	10,9	10,9	10,9	11,0	11,1	11,1	11,4	12,0
Szálláshely-szolgáltatás, vendéglátás	2,4	2,8	3,2	2,8	2,6	2,8	3,2	3,1	3,1	3,1
Szállítás, raktározás, posta távközlés	12,6	11,4	11,3	11,1	10,7	10,7	10,5	10,8	11,1	10,4
Pénzügyi tevékenység	1,4	1,3	1,2	1,1	1,1	1,2	1,3	1,3	1,2	1,4
Ingatlan-ügyletek, gazdasági szolgáltatás	3,0	4,6	4,9	5,0	5,5	5,7	5,8	6,3	6,1	6,6
Közigazgatás, védelem, kötelező tb.	9,2	8,4	8,1	8,4	8,5	8,6	8,3	8,4	7,6	7,9
Oktatás	5,3	3,9	3,9	3,9	3,9	3,9	4,0	3,8	3,8	3,6
Egészségügyi szociális ellátás	3,4	3,1	2,9	2,9	3,2	3,2	3,0	2,9	2,8	2,6
Egyéb	5,1	3,8	3,4	3,4	3,7	3,5	3,5	3,5	3,6	3,8
Összesen	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

^a Lásd: 3.7. tábla.

Forrás: 1980–1990: Szakértői becslés a népszámlálás alapján. 1992–: KSH MEF.

4.11. táblázat: Az alkalmazásban állók megoszlása ágazatok szerint, nők, százalék

	1995	2000	2001 ^a	2002 ^a	2003 ^a	2004 ^a	2005 ^a	2006 ^a	2007 ^a	2008 ^a
Mezőgazdaság	2,6	2,2	2,3	2,2	1,9	1,8	1,9	1,9	1,7	1,8
Bányászat	0,4	0,2	0,1	0,1	0,1	0,2	0,1	0,1	0,1	0,1
Feldolgozóipar	21,9	23,8	24,4	23,9	22,3	21,4	20,1	19,7	20,2	20,2
Villamosenergia, gáz-, gőz-, vízellátás	1,7	1,3	1,2	1,2	1,1	1,1	1,0	1,1	1,0	0,8
Építőipar	1,1	1,1	1,1	1,1	1,3	1,3	1,1	1,1	1,1	1,3
Kereskedelem, javítás	13,4	14,5	14,5	15,0	14,7	14,2	16,6	16,2	16,5	16,2
Szálláshely-szolgáltatás, vendéglátás	3,7	3,8	3,9	4,2	4,2	4,6	4,6	4,8	4,8	4,9
Szállítás, raktározás, posta távközlés	5,6	5,4	5,3	5,0	5,0	4,8	4,3	4,9	4,6	4,7
Pénzügyi tevékenység	4,0	3,3	3,2	3,1	2,8	3,1	3,0	2,9	3,0	3,5
Ingatlan-ügyletek, gazdasági szolgáltatás	3,3	4,7	4,9	5,1	5,9	5,8	5,8	6,0	6,6	6,9
Közigazgatás, védelem, kötelező tb.	8,2	8,6	8,5	8,5	8,8	9,2	9,4	9,1	9,0	9,0
Oktatás	17,5	15,8	15,3	15,5	15,7	16,1	15,3	15,2	14,9	14,8
Egészségügyi szociális ellátás	12,2	11,3	11,2	11,3	12,1	12,5	12,2	12,4	12,1	11,5
Egyéb	4,6	4,0	3,8	3,9	4,0	3,8	4,3	4,4	4,2	4,3
Összesen	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

^a Lásd: 3.7. tábla.

Forrás: 1980–1990: Szakértői becslés a népszámlálás alapján. 1992–: KSH MEF.

4.12. táblázat: A munkahelyükön 0–6 hónapja dolgozók aránya

	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Magyarország	8,2	8,5	6,8	7,2	6,3	6,6	7,2	6,8	7,0	6,7	7,5	7,6

Forrás: MEF, IV. negyedévi hullámok.

4.13. táblázat: A vállalati szférában alkalmazottak megoszlása vállalatméret szerint, százalék

Év	20 főnél kisebb cégeknél alkalmazottak	20–49 fős	50–249 fős	250–999 fős	1000 főnél nagyobb
2000	20,2	7,0	23,5	22,5	26,8
2002	21,6	14,0	21,5	20,1	22,9
2003	23,0	15,3	20,5	19,3	21,8
2004	23,6	14,8	21,3	18,3	22,0
2005	27,0	15,0	20,5	17,5	20,0
2006	15,7	10,7	25,7	24,3	23,6
2007	25,2	14,2	20,0	18,4	22,2
2008	26,0	15,7	20,7	18,9	18,6

Jegyzet: 2000–: 5 fős vagy nagyobb vállalkozások.

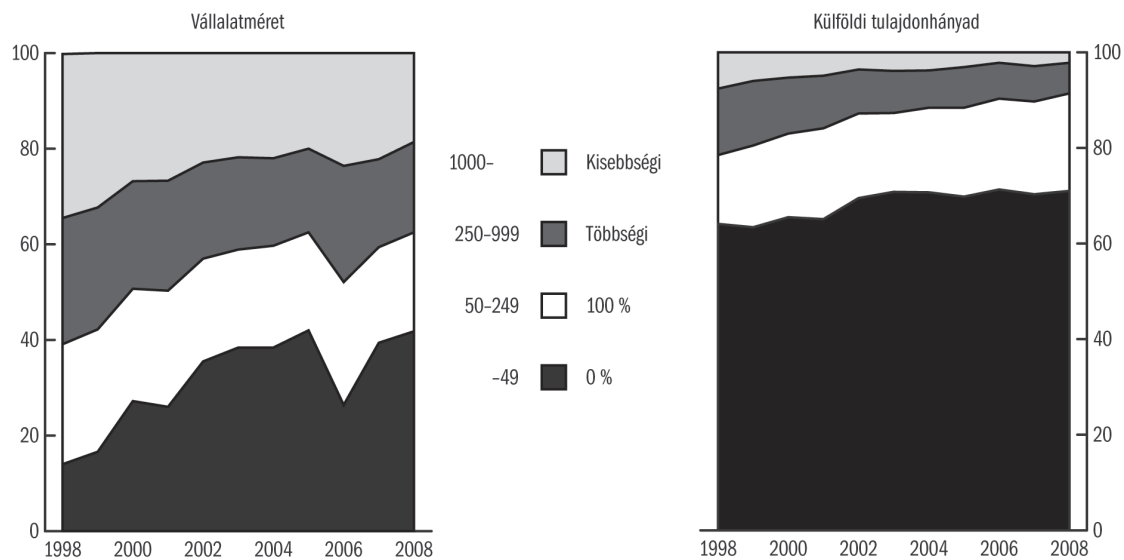
Forrás: FSZH BT.

**4.14. táblázat: A vállalati szférában alkalmazottak megoszlása
a külföldi tulajdonhányad szerint, százalék**

Külföldi tulajdon- hányad	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
100%	17,5	19,0	17,7	16,5	17,7	18,6	19,0	19,4	20,4
Többségi	11,7	11,0	9,2	8,8	7,8	8,5	7,5	7,4	6,4
Kisebbségi	5,3	4,9	3,6	3,9	3,8	3,1	2,2	2,9	2,2
0%	65,5	65,1	69,5	70,8	70,7	69,8	71,3	70,3	71,0

Jegyzet: 2000–: 5 fős vagy nagyobb vállalkozások.

Forrás: FSZH BT.



**4.3. ábra: A vállalati szférában alkalmazottak megoszlása vállalatméret
és külföldi tulajdonhányad szerint (Forrás: FSZH BT)**

4.15. táblázat: 15–74 éves népesség foglalkoztatási rátája, férfiak, százalék

Év	15–19	20–24	25–49	50–54	55–59	60–64	65–74	Összesen
1992	14,6	64,7	82,8	71,8	48,7	17,1	9,9	58,9
1998	11,4	59,9	78,8	66,0	38,3	10,0	3,2	54,4
1999	10,6	60,3	80,5	69,0	44,0	10,4	3,8	56,2
2000	8,4	58,9	80,9	69,6	49,6	11,8	3,8	56,8
2001 ^a	7,9	56,7	81,6	68,2	51,3	13,1	3,1	57,1
2002 ^a	5,6	53,1	81,9	68,6	52,8	14,4	3,4	57,1
2003 ^a	4,8	51,8	82,2	69,7	55,2	16,8	3,8	57,6
2004 ^a	4,5	46,5	82,7	69,7	54,0	20,1	4,3	57,5
2005 ^a	4,0	43,6	82,5	70,1	56,6	20,9	4,2	57,4
2006 ^a	4,2	43,9	83,3	70,3	58,6	19,2	4,3	58,0
2007 ^a	3,7	43,8	83,7	70,7	58,2	18,9	4,7	58,0
2008 ^a	3,5	42,2	83,1	71,2	55,1	16,8	4,9	57,2

^a Lásd a 3.7-es táblázatot.

Forrás: KSH MEF.

4.16. táblázat: 15–74 éves népesség foglalkoztatási rátája, nők, százalék

Év	15–19	20–24	25–49	50–54	55–59	60–64	65–74	Összesen
1992	16,0	54,0	72,2	58,4	18,2	10,7	5,3	46,6
1998	10,7	47,5	66,3	52,3	13,6	5,0	1,2	41,0
1999	8,7	48,1	67,3	59,4	16,2	5,5	1,6	42,3
2000	8,0	45,9	67,8	62,5	20,0	5,1	1,8	43,0
2001 ^a	6,3	44,2	68,0	62,1	23,2	5,5	1,3	43,1
2002 ^a	4,3	44,2	67,0	64,0	28,3	6,0	1,5	43,3
2003 ^a	3,1	41,9	67,8	65,8	35,1	7,3	2,0	44,3
2004 ^a	2,7	37,4	67,2	66,0	39,8	9,0	1,9	44,1
2005 ^a	2,6	34,7	67,4	66,6	41,7	9,6	1,5	44,2
2006 ^a	2,5	33,9	67,5	67,9	42,6	8,9	1,6	44,4
2007 ^a	2,1	32,5	67,8	68,3	40,0	9,7	2,1	44,3
2008 ^a	1,9	31,0	67,7	68,7	38,7	10,0	2,3	44,0

^a Lásd a 3.7-es táblázatot.

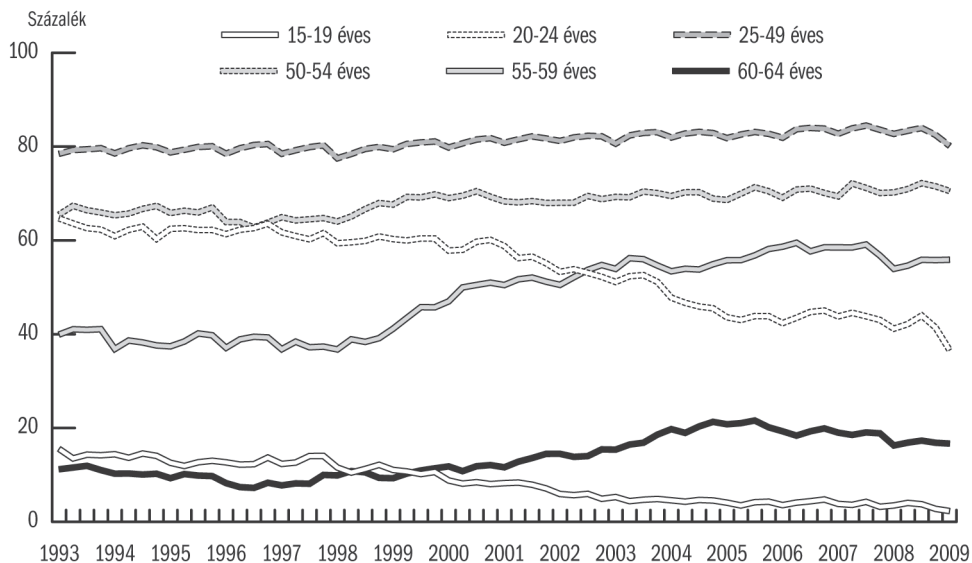
Forrás: KSH MEF.

4.17. táblázat: 15–64 évesek foglalkoztatási rátája iskolai végzettségek szerint, férfiak, százalék

Év	8 általános (és kevesebb)	Szaktanulmányok, szakiskola	Érettségi	Felsőfok	Összesen
1993	35,6	75,8	71,8	86,3	60,0
1998	35,0	75,3	67,0	84,9	60,4
1999	33,6	76,8	68,3	86,8	62,4
2000	33,6	77,4	67,9	87,1	63,1
2001 ^a	33,0	77,6	67,3	87,4	62,9
2002 ^a	32,0	77,6	67,1	85,8	62,9
2003 ^a	32,4	76,5	67,8	86,4	63,4
2004 ^a	31,0	75,7	67,3	87,1	63,1
2005 ^a	31,6	74,7	66,9	86,9	63,1
2006 ^a	31,5	75,2	67,5	85,7	63,8
2007 ^a	31,6	74,6	67,5	85,9	64,0
2008 ^a	31,3	72,6	66,5	84,7	63,0

^a Lásd a 3.7-es táblázatot.

Forrás: KSH MEF.



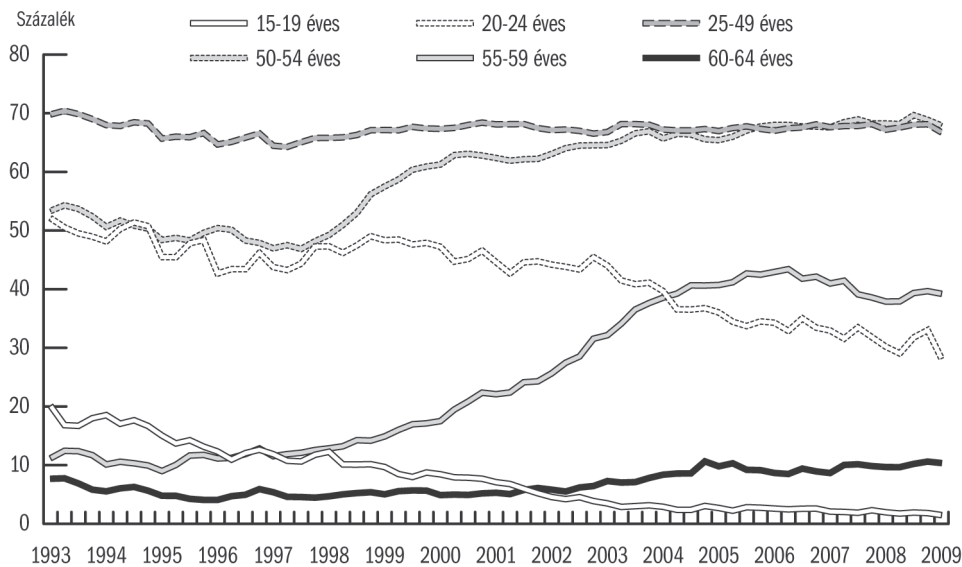
4.4. ábra: Foglalkoztatás-életkor profilok, 15–64 éves férfiak, negyedévenként (Forrás: KSH MEF)

4.18. táblázat: 15–64 évesek foglalkoztatási rátája iskolai végzettségek szerint, nők, százalék

Év	8 általános (és kevesebb)	Szaktunskáképző, szakiskola	Érettségi	Felsőfok	Összesen
1993	30,8	65,0	64,0	79,2	49,3
1998	26,6	60,5	58,1	76,9	47,3
1999	26,1	61,4	59,0	77,5	49,0
2000	26,0	61,0	59,3	77,8	49,7
2001 ^a	26,1	60,8	59,2	77,8	49,8
2002 ^a	26,0	60,4	58,6	77,9	49,8
2003 ^a	25,3	59,7	59,5	78,3	50,9
2004 ^a	25,0	58,8	58,1	78,1	50,7
2005 ^a	25,1	57,6	57,9	78,9	51,0
2006 ^a	24,5	58,2	57,5	77,6	51,1
2007 ^a	24,0	57,8	57,2	75,4	50,9
2008 ^a	23,9	55,5	56,4	75,5	50,6

^a Lásd a 3.7-es táblázatot.

Forrás: KSH MEF.



4.5. ábra: Foglalkoztatás-életkor profilok, 15–64 éves nők, negyedévenként (Forrás: KSH MEF)

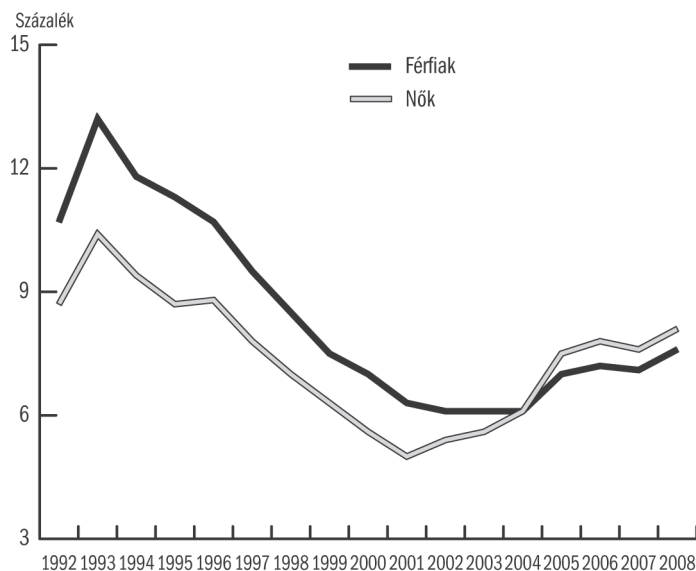
5.1. táblázat: A munkanélküliségi ráta alakulása nem szerint, és a tartósan munkanélküliek aránya, százalék

Év	Munkanélküliségi ráta			Tartósan munkanélküli ¹
	Férfiak	Nők	Együtt	
1992	10,7	8,7	9,8	...
1993	13,2	10,4	11,9	...
1994	11,8	9,4	10,7	43,2
1995	11,3	8,7	10,2	50,6
1996	10,7	8,8	9,9	54,4
1997	9,5	7,8	8,7	51,3
1998	8,5	7,0	7,8	48,8
1999	7,5	6,3	7,0	49,5
2000	7,0	5,6	6,4	49,1
2001	6,3	5,0	5,7	46,7
2001 ^a	6,3	5,0	5,7	46,7
2002 ^a	6,1	5,4	5,8	44,9
2003 ^a	6,1	5,6	5,9	43,9
2004 ^a	6,1	6,1	6,1	45,0
2005 ^a	7,0	7,5	7,2	46,2
2006 ^a	7,2	7,8	7,5	46,8
2007 ^a	7,1	7,6	7,4	48,2
2008 ^a	7,6	8,1	7,8	47,6

¹ Tartósan munkanélküli, aki 12 hónapja vagy annál hosszabb ideje van munka nélkül, a számláló az új állásban kezdők nélküli.

^a Lásd: 3.7. tábla jegyzete.

Forrás: KSH MEF.



5.1. ábra: A munkanélküliségi ráta nemek szerint (Forrás: Lásd 5.1. táblázat)

5.2. táblázat: Munkanélküliségi ráta az iskolai végzettség szerint, férfiak

Év	Általános iskola 8 osztály és kevesebb	Szaktanulmányok, szakiskola	Gimnáziumi és egyéb érettség	Főiskola, egyetem	Összesen
1993	20,3	15,0	9,7	2,9	13,5
1998	14,6	9,1	5,9	2,2	8,5
1999	14,3	8,2	5,0	1,5	7,5
2000	13,4	7,7	4,8	1,6	7,0
2001 ^a	13,6	6,4	4,3	1,2	6,3
2002 ^a	14,1	6,2	4,0	1,4	6,1
2003 ^a	13,6	6,6	3,9	1,6	6,1
2004 ^a	14,3	6,4	4,1	1,7	6,1
2005 ^a	15,6	7,4	4,9	2,3	7,0
2006 ^a	17,3	7,0	5,2	2,7	7,2
2007 ^a	18,4	6,8	5,1	2,4	7,1
2008 ^a	19,8	7,6	5,3	2,3	7,6

^a Lásd: 3.7. tábla jegyzete.

Forrás: KSH MEF.

5.3. táblázat: A munkanélküliek iskolai végzettség szerinti megoszlása, férfiak

Év	Általános iskola 8 osztály és kevesebb	Szaktanulmányok, szakiskola	Gimnáziumi és egyéb érettség	Főiskola, egyetem	Összesen
1993	39,0	40,8	17,3	2,8	100,0
1994	37,3	42,7	15,8	4,3	100,0
1995	37,7	44,0	14,7	3,6	100,0
1996	37,6	44,0	15,1	3,3	100,0
1997	38,9	43,7	15,4	2,0	100,0
1998	37,4	42,0	17,2	3,4	100,0
1999	34,5	45,3	17,4	2,8	100,0
2000	32,9	45,8	17,9	3,4	100,0
2001	36,8	42,9	17,4	2,9	100,0
2001 ^a	36,5	43,2	17,5	2,8	100,0
2002 ^a	36,7	43,3	16,7	3,3	100,0
2003 ^a	34,0	44,7	17,2	4,1	100,0
2004 ^a	33,9	42,6	18,6	4,9	100,0
2005 ^a	32,1	43,1	19,0	5,8	100,0
2006 ^a	33,4	40,0	20,0	6,6	100,0
2007 ^a	34,9	38,8	20,3	6,0	100,0
2008 ^a	35,2	39,4	19,8	5,6	100,0

^a Lásd: 3.7. tábla jegyzete.

Forrás: 1992–: KSH MEF. 1999-től az iskolai végzettség szerinti csoportosítás kis mértékben módosult.

5.4. táblázat: Munkanélküliségi ráta az iskolai végzettség szerint, nők

Év	Általános iskola 8 osztály és kevesebb	Szakmunkásképző, szakiskola	Gimnáziumi és egyéb érettségi	Főiskola, egyetem	Összesen
1993	14,6	12,8	8,1	3,2	10,4
1998	11,6	7,8	5,8	1,8	7,0
1999	10,5	8,0	5,2	1,3	6,3
2000	9,1	7,4	4,9	1,5	5,6
2001 ^a	8,4	6,4	4,0	1,6	5,0
2002 ^a	9,3	6,5	4,4	2,4	5,4
2003 ^a	10,5	7,2	4,4	1,9	5,6
2004 ^a	10,3	8,0	5,3	2,9	6,1
2005 ^a	13,0	9,8	6,7	3,1	7,5
2006 ^a	15,8	10,1	6,4	2,8	7,8
2007 ^a	16,0	9,4	6,2	3,3	7,6
2008 ^a	17,5	9,5	6,9	3,2	8,1

^a Lásd: 3.7. tábla jegyzete.

Forrás: KSH MEF.

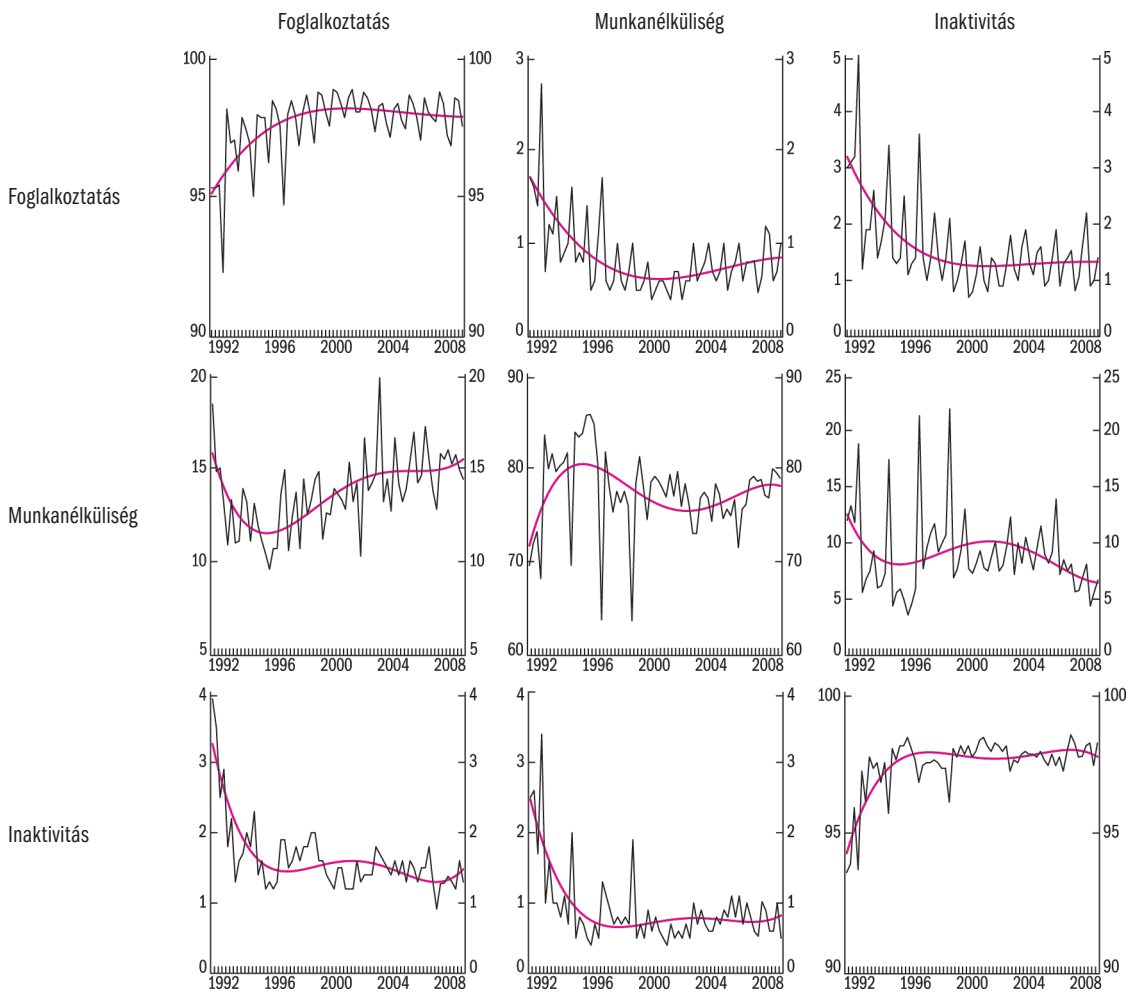
5.5. táblázat: A munkanélküliek iskolai végzettség szerinti megoszlása, nők

Év	Általános iskola 8 osztály és kevesebb	Szakmunkásképző, szakiskola	Gimnáziumi és egyéb érettségi	Főiskola, egyetem	Összesen
1993	45,8	22,6	27,4	4,2	100,0
1994	44,4	23,1	29,4	3,1	100,0
1995	41,0	24,3	29,7	5,0	100,0
1996	38,2	24,9	31,6	5,4	100,0
1997	44,2	23,2	28,4	4,2	100,0
1998	41,6	22,7	31,4	4,3	100,0
1999	36,2	26,2	33,8	3,8	100,0
2000	31,8	28,2	35,0	5,0	100,0
2001	33,3	28,2	32,5	6,1	100,0
2001 ^a	33,7	28,0	32,2	6,1	100,0
2002 ^a	33,2	26,0	32,2	8,5	100,0
2003 ^a	32,7	28,3	32,0	7,0	100,0
2004 ^a	27,8	27,4	34,2	10,6	100,0
2005 ^a	28,2	27,1	35,2	9,5	100,0
2006 ^a	31,5	27,5	32,5	8,5	100,0
2007 ^a	31,2	26,6	31,7	10,5	100,0
2008 ^a	32,2	24,3	33,3	10,2	100,0

^a Lásd: 3.7. tábla jegyzete.

Forrás: KSH MEF.

5.2. ábra: A különböző munkapiaci állományok közötti negyedéves áramlások intenzitásának alakulása a 15–74 éves népességben



A munkapiaci státusok közötti negyedéves áramlási ráták (%) a Munkaerő-felvételben két egymást követő negyedévben egyaránt megfigyelt 15–74 éves népességben. A piros görbék negyedfokú polinommal simított trendet mutatnak.
Forrás: KSH MEF.

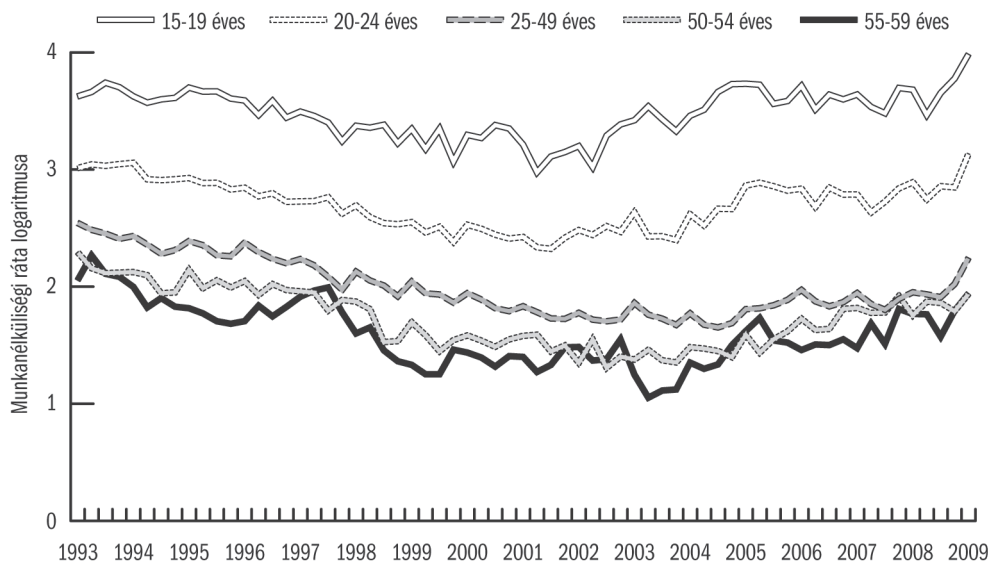
5.6. táblázat: A munkanélküliek száma* a munkakeresés hossza szerint, ezer fő

Év	A munkakeresés időtartama: hét [hónap]								Összesen
	1-4 [<1]	5-14 [1-3]	15-26 [4-6]	27-51 [7-11]	52 [12]	53-78 [13-18]	79-104 [19-24]	105- [>24]	
1992	43,9	90,9	96,4	110,7	10,6	41,7	38,4	-	432,6
1993	36,2	74,8	87,9	120,5	14,7	75,1	83,7	-	492,9
1994	30,5	56,5	65,0	91,9	8,4	63,0	73,8	40,4	429,5
1995	23,0	51,0	56,5	69,4	20,2	57,2	34,3	93,2	404,8
1996	19,9	46,4	49,3	61,5	18,2	56,1	37,1	100,2	388,7
1997	16,1	43,7	45,9	54,4	15,7	44,5	31,1	77,3	328,7
1998	12,9	44,2	44,5	45,7	16,0	39,0	27,6	63,5	293,4
1999	15,4	44,1	38,8	46,0	13,2	38,1	26,8	62,3	284,7
2000	16,7	38,5	35,1	42,8	12,7	36,9	23,6	55,4	261,3
2001	14,7	36,9	33,1	38,3	11,3	31,4	20,9	44,1	230,7
2001 ^a	14,9	37,0	33,2	38,6	11,5	31,6	20,9	44,2	231,9
2002 ^a	15,5	39,4	34,8	40,7	11,6	32,7	19,8	42,5	237,0
2003 ^a	15,9	42,1	38,9	42,0	14,5	27,6	17,6	43,0	241,6
2004 ^a	13,0	42,0	39,9	41,8	13,5	33,4	19,6	47,2	250,4
2005 ^a	14,8	48,9	44,1	51,3	14,1	41,0	27,4	54,3	295,9
2006 ^a	13,3	50,7	48,3	51,9	17,4	41,5	26,6	58,8	308,5
2007 ^a	13,8	49,4	44,3	50,1	12,7	43,3	26,0	64,9	304,5
2008 ^a	13,7	50,4	47,8	53,5	13,4	39,6	27,2	74,8	320,4

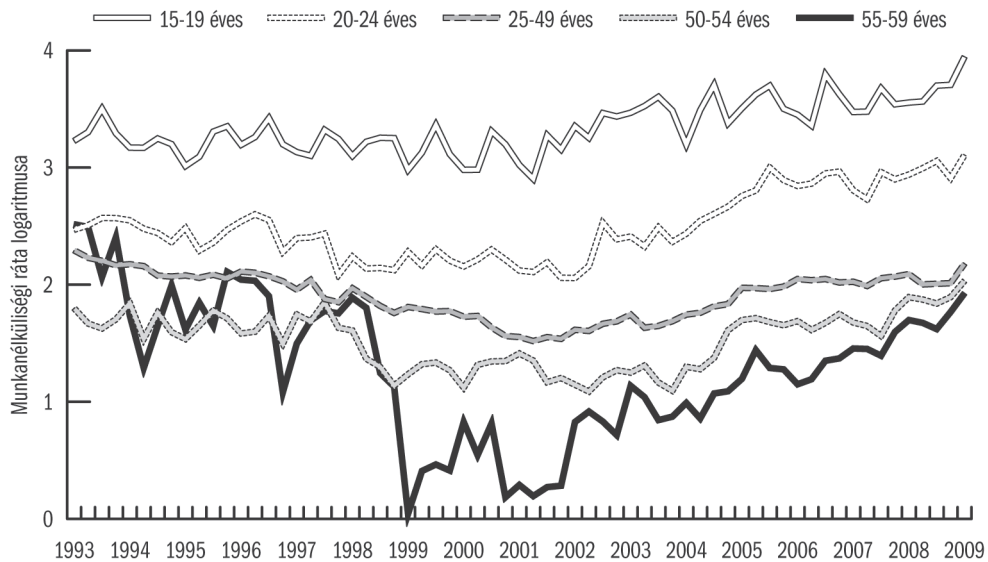
* A 30 napon (2003-tól 90 napon) belül új állásban kezdők nélkül.

^a Lásd: 3.7 tábla jegyzete.

Forrás: KSH MEF.



5.3. ábra: Munkanélküliség-életkor profilok, 15-64 éves férfiak, negyedévenként (Forrás: KSH MEF)



5.4. ábra: Munkanélküliség-életkor profilok, 15-64 éves nők, negyedévenként (Forrás: KSH MEF)

5.7. táblázat: A regisztrált munkanélküliek* és a MEF munkanélküliség alakulása

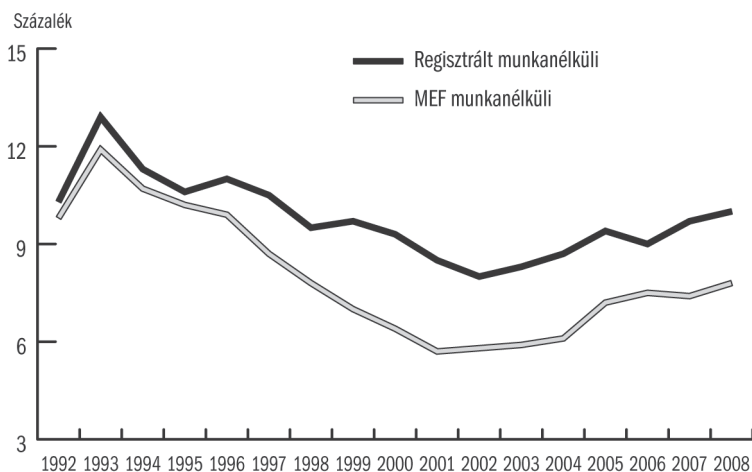
Év	Regisztrált munkanélküli		MEF munkanélküli összesen		MEF munkanélküli 15-24 éves	
	ezer fő	ráta, %	ezer fő	ráta, %	ezer fő	ráta, %
1990	47,7	-
1991	227,3	4,1
1992	557,0	10,3	444,2	9,8	120,0	17,5
1993	671,8	12,9	518,9	11,9	141,3	21,3
1994	568,4	11,3	451,2	10,7	124,7	19,4
1995	507,7	10,6	416,5	10,2	114,3	18,6
1996	500,6	11,0	400,1	9,9	106,3	17,9
1997	470,1	10,5	348,8	8,7	95,8	15,9
1998	423,1	9,5	313,0	7,8	87,6	13,4
1999	409,5	9,7	284,7	7,0	78,6	12,4
2000	390,5	9,3	262,5	6,4	70,7	12,1
2001	364,1	8,5	232,9	5,7	55,7	10,8
2002	344,7	8,0	238,8	5,8	56,5	12,3
2003	357,2	8,3	244,5	5,9	54,9	13,4
2004	375,9	8,7	252,9	6,1	55,9	15,5
2005	409,9	9,4	303,9	7,2	66,9	19,4
2006	393,5	9,0	316,8	7,5	64,1	19,1
2007	426,9	9,7	311,9	7,4	57,6	18,0
2008	442,3	10,0	329,2	7,8	61,0	19,9

* 2006 után: nyilvántartott álláskeresők adatbázisa.

** Az 1991. évi IV. törvény a foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról 2005. november 1-jei változása a regisztrált munkanélküli fogalmát „nyilvántartott álláskeresőkre” változtatta. Mivel a regisztrált munkanélkülieknek mindössze 50–60%-a keres aktívan állást (lásd: 5.10. táblázat), e kiadványban a továbbiakban a korábbi megnevezést használjuk.

Jegyzet: A regisztrált munkanélküliek relatív mutatója (ráta) nevezője az előző év január 1-jei gazdaságilag aktív népesség.

Forrás: Nyilvántartott álláskeresők: FSzH; MEF-munkanélküliség: KSH MEF.



5.5. ábra: A regisztráltak és a MEF szerinti munkanélküliségi ráták
(Forrás: Lásd: 5.7. táblázat.)

5.8. táblázat: A regisztrált munkanélküliek* megoszlása iskolai végzettség szerint, éves átlag, százalék

Iskolai végzettség	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Max. 8 általános	41,2	40,8	40,6	40,4	41,0	42,0	42,4	42,7	42,3	41,9	42,0	42,4	43,3
Szakmunkásképző, szakiskola	35,1	35,6	36,0	35,7	34,9	34,1	33,5	32,9	32,3	32,4	32,1	31,5	30,9
Képesítést adó középiskola	12,7	12,8	12,9	13,2	13,2	13,1	13,2	13,1	13,4	13,5	13,4	13,3	13,1
Gimnázium	8,3	8,0	7,9	8,0	8,0	7,7	7,6	7,5	7,7	7,9	8,0	8,2	8,2
Főiskola	2,0	2,0	1,9	2,0	2,1	2,2	2,4	2,7	3,1	3,2	3,3	3,3	3,3
Egyetem	0,8	0,7	0,7	0,7	0,7	0,8	0,9	1,0	1,1	1,2	1,3	1,3	1,2
Összesen	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

* 2006 után: nyilvántartott álláskereső. Lásd: 5.7. tábla megjegyzése.

Forrás: FSzH.

5.9. táblázat: A regisztrált munkanélküli pályakezdők* megoszlása iskolai végzettség szerint, éves átlag, százalék

Iskolai végzettség	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Max. 8 általános	4,6	20,2	23,4	25,3	26,8	31,1	33,7	34,7	35,2	36,1	38,2	40,1	41,3
Szakmunkásképző, szakiskola	41,9	35,7	34,1	30,9	27,8	23,7	20,6	20,4	20,2	20,5	19,7	18,1	17,3
Képesítést adó középiskola	27,0	23,9	24,2	25,0	25,4	25,3	25,5	23,2	22,1	21,5	20,3	20,7	21,2
Gimnázium	21,8	15,5	14,0	13,6	13,7	12,6	11,6	10,8	10,7	10,8	11,7	12,8	13,3
Főiskola	3,6	3,5	3,4	4,0	4,8	5,5	6,2	7,7	8,1	7,8	6,9	5,8	4,9
Egyetem	1,1	1,1	1,0	1,2	1,5	1,8	2,4	3,3	3,6	3,4	3,0	2,5	2,0
Összesen	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

* 2006 után: nyilvántartott álláskereső. Lásd: 5.7 tábla megjegyzése.

Forrás: FSzH.

**5.10. táblázat: A regisztrált munkanélküliek* megoszlása
a Munkaerő-felvételben megfigyelt gazdasági aktivitás szerint, százalék**

Év	Foglalkoztatottak	MEF munkanélküliek	Inaktívak	Összesen
1992	5,1	71,6	23,3	100,0
1993	10,0	63,6	26,4	100,0
1994	14,4	54,5	31,1	100,0
1995	11,8	53,7	34,5	100,0
1996	13,7	51,8	34,5	100,0
1997	18,7	44,1	37,2	100,0
1998	24,8	35,1	40,1	100,0
1999	6,7	55,8	37,5	100,0
2000	4,7	54,3	41,0	100,0
2001	6,5	45,2	48,3	100,0
2002 ^a	4,4	47,4	48,2	100,0
2003 ^a	9,4	44,1	46,5	100,0
2004 ^a	3,0	53,5	43,5	100,0
2005 ^a	2,3	59,7	38,0	100,0
2006 ^a	3,9	58,7	37,5	100,0
2007 ^a	3,7	62,6	33,7	100,0
2008	3,7	63,1	33,2	100,0

Jegyzet: Az adatok a KSH MEF-ben magukat nyilvántartott állás keresőként minősítőkre vonatkoznak. 1999-től a magukat regisztrált munkanélkülinek vallók közül kiszűrték azokat, akik 2 hónapnál hosszabb időt jelöltek meg a munkaügyi központtal történt utolsó kapcsolatfelvételnél.

* 2006 után: nyilvántartott állás keresők adatbázisa. Lásd: 5.7 tábla megjegyzése.

^a Lásd: 3.7. tábla.

Forrás: KSH MEF.

5.11. táblázat: Az FSZH nyilvántartás főbb adatai, éves átlag, ezer fő ill. százalék

	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000
Regisztrált munkanélküli*	671,7	568,4	507,7	500,6	470,1	423,1	409,5	390,5
Ebből								
Pályakezdő	59,7	62,1	54,5	46,2	42,4	32,5	29,9	26,0
Nem pályakezdő	612,0	506,2	453,2	454,4	427,7	390,6	379,6	364,4
Férfi	395,3	333,0	293,8	284,1	267,1	233,4	221,4	209,7
Nő	276,4	235,3	213,8	216,5	203,0	189,7	188,1	180,8
25 éves és fiatalabb	174,8	153,3	134,2	124,0	105,8	89,9	85,4	79,1
Fizikai foglalkozású	556,0	467,6	414,3	407,4	386,3	349,0	336,8	321,2
Szellemi foglalkozású	115,8	100,7	93,4	93,2	83,8	74,1	72,7	69,3
Munkanélküli ellátásban részesülő	404,8	228,9	182,8	171,7	141,7	130,7	140,7	131,7
Rendszeres szociális segélyben részesülő**	89,3	190,3	210,0	211,3	201,3	182,2	148,6	143,5
Munkanélküliségi ráta	12,9	11,3	10,6	11,0	10,5	9,5	9,7	9,3
Megoszlás, %								
Pályakezdő	8,9	10,9	10,7	9,2	9,0	7,7	7,3	6,7
Férfi	58,8	58,6	57,9	56,7	56,8	55,2	54,1	53,7
25 éves és fiatalabb	26,0	27,0	26,4	24,8	22,5	21,3	20,9	20,3
Fizikai foglalkozású	82,8	82,3	81,6	81,4	82,2	82,5	82,3	82,2
Áramlások, *** ezer fő								
Belépő munkanélküliek száma	48,6	42,3	45,7	52,8	56,1	55,4	57,2	54,1
Ebből: pályakezdő	7,6	7,8	8,0	7,5	9,2	9,8	9,3	8,0
Kilépő munkanélküliek száma	51,2	51,7	47,6	54,3	57,3	60,4	57,2	56,8
Ebből: pályakezdő	6,6	7,9	8,5	8,9	9,0	11,0	9,4	8,2
	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Regisztrált munkanélküli*	364,1	344,7	357,2	375,9	409,9	393,5	426,9	442,3
Ebből								
Pályakezdő	26,8	28,5	31,3	33,8	40,9	38,7	40,4	41,4
Nem pályakezdő	337,4	316,2	325,9	342,2	369,1	354,7	386,5	400,9
Férfi	196,4	184,6	188,0	193,3	210,4	200,9	219,9	228,3
Nő	167,7	160,1	169,2	182,6	199,5	192,5	207,0	214,0
25 éves és fiatalabb	75,6	71,1	71,6	71,4	78,9	75,8	80,3	75,9
Fizikai foglalkozású	302,0	286,3	296,2	308,5	336,2	321,9
Szellemi foglalkozású	62,1	58,4	61,0	67,4	73,7	71,6
Munkanélküli ellátásban részesülő	119,2	114,9	120,0	124,0	134,4	151,5	134,6	136,5
Rendszeres szociális segélyben részesülő**	131,2	113,4	116,2	120,4	133,4	121,8	133,0	147,5
Munkanélküliségi ráta	8,5	8,0	8,3	8,7	9,4	9,0	9,7	10,0
Megoszlás, %								
Pályakezdő	7,3	8,3	8,8	9,0	10,0	9,8	9,5	9,4
Férfi	53,9	53,5	52,6	51,4	51,3	51,1	51,5	51,6
25 éves és fiatalabb	20,8	20,6	20,0	19,0	19,2	16,5	18,8	17,2
Fizikai foglalkozású	82,9	83,1	82,9	82,1	82,0	81,8
Áramlások, *** ezer fő								
Belépő munkanélküliek száma	57,0	56,0	54,8	57,8	60,7	50,8	51,4	54,0
Ebből: pályakezdő	7,8	7,8	7,7	7,6	8,2	7,0	6,2	6,3
Kilépő munkanélküliek száma	59,4	55,8	53,5	54,4	59,8	51,4	48,4	51,3
Ebből: pályakezdő	7,7	7,5	7,6	7,1	7,9	7,1	6,0	6,2

* 2006 után: nyilvántartott álláskereső adatbázisa. (zárónapi adatok) Lásd: 5.7 tábla megjegyzése.

** 2004-ig jövedelempótló támogatásban részesülők száma, innen a rendszeres szociális segélyben részesülők száma tartalmazza a kifutó jövedelempótló támogatásban részesülők számát is.

*** Havi átlag.

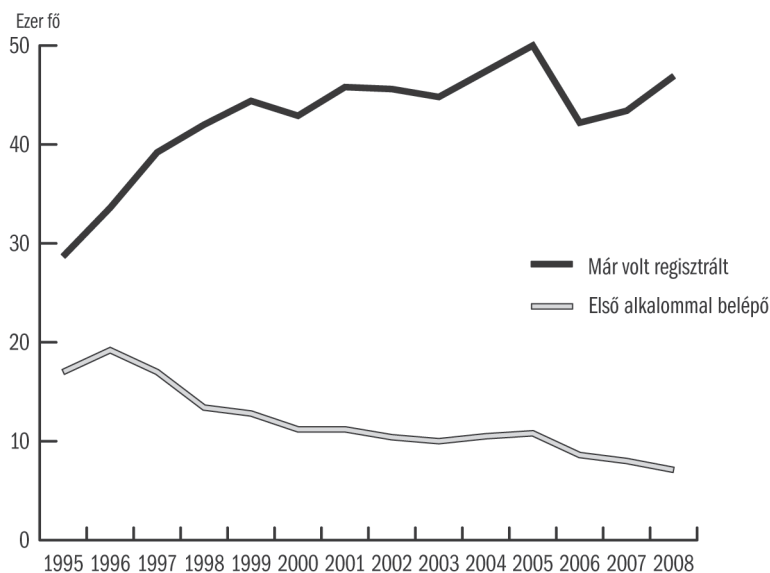
Forrás: FSZH REG.

5.12. táblázat: A munkanélküli nyilvántartásba* belépők száma, ezer fő, havi átlagok

	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Első alkalommal belépő	17,0	13,4	12,8	11,2	11,2	10,4	10,0	10,5	10,8	8,6	8,0	7,1
Már volt regisztrált	39,2	42,0	44,4	42,9	45,8	45,6	44,8	47,3	50,0	42,2	43,4	46,9
Összes belépő	56,1	55,4	57,2	54,1	57,0	56,0	54,8	57,8	60,7	50,8	51,4	54,0

* 2006 után: álláskeresői nyilvántartás. Lásd: 5.7 tábla megjegyzése.

Forrás: FSzH REG.



5.6. ábra: A munkanélküli nyilvántartásba belépők száma, ezer fő
(Forrás: Lásd: 5.12. táblázat)

5.13. táblázat: Segélyezés és munkaerőpiaci programok

Év		Munkanélküli* ellátott	Rendszeres szociális segély**	Pályakezdekők munkanélküli segélye	Nem részesül támogatásban	Közhasznú munka	Átképzés	Bér- támogatás	Egyéb program	Összesen
1990	Ezer fő	42,5	-	-	18,6	61,0
	Százalék	69,6			30,4					100,0
1995	Ezer fő	150,8	192,9	26,3	109,1	21,7	20,4	10,9	64,7	596,8
	Százalék	25,3	32,3	4,4	18,3	3,6	3,4	1,8	10,8	100,0
1996	Ezer fő	145,4	218,5	2,6	127,8	38,5	20,6	16,4	74,5	644,3
	Százalék	22,6	33,9	0,4	19,8	6,0	3,2	2,5	11,6	100,0
1997	Ezer fő	134,1	193,5	0,1	121,8	38,9	25,1	29,7	95,7	638,9
	Százalék	21,0	30,3	0,0	19,1	6,1	3,9	4,6	15,0	100,0
1998	Ezer fő	123,9	158,6	0,1	109,4	37,4	24,5	30,9	86,7	571,5
	Százalék	21,7	27,7	0,0	19,1	6,5	4,3	5,4	15,2	100,0
1999	Ezer fő	135,5	146,7	0,0	107,1	35,7	28,0	31,1	60,6	544,7
	Százalék	24,9	26,9	0,0	19,7	6,6	5,1	5,7	11,1	100,0
2000	Ezer fő	117,0	139,7 ^a	0,0	106,5	26,7	25,3	27,5	73,5	516,2
	Százalék	22,7	27,1	0,0	20,6	5,2	4,9	5,3	14,2	100,0
2001	Ezer fő	111,8	113,2	0,0	105,2	29,0	30,0	25,8	37,2	452,2
	Százalék	24,7	25,0	0,0	23,3	6,4	6,6	5,7	8,2	100,0
2002	Ezer fő	104,8	107,6	-	115,3	21,6	23,5	21,2	32,8	426,8
	Százalék	24,6	25,2		27,0	5,1	5,5	5,0	7,7	100,0
2003	Ezer fő	105,1 ^b	109,5	-	125,0	21,2	22,5	20,1	36,6	440,0
	Százalék	23,9	24,9		28,4	4,8	5,1	4,6	8,3	100,0
2004	Ezer fő	117,4	118,4	-	132,3	16,8	12,6	16,8	28,5	442,8
	Százalék	26,5	26,7		29,9	3,8	2,8	3,8	6,4	100,0
2005	Ezer fő	125,6	127,8	-	140,2	21,5	14,7	20,8	31,0	481,6
	Százalék	26,1	26,5		29,1	4,5	3,1	4,3	6,4	100,0
2006	Ezer fő	117,7	112,9	-	146,4	16,6	12,3	14,6	13,8	434,3
	Százalék	27,1	26,0		33,7	3,8	2,8	3,4	3,2	100,0
2007	Ezer fő	128,0	133,1	-	151,8	19,3	14,6	23,4	6,8	477,0
	Százalék	27,6	28,7		32,7	2,7	2,3	3,7	2,3	100,0
2008	Ezer fő	120,7	145,7	-	158,2	21,2	21,2	25,0	14,1	506,1
	Százalék	23,8	28,8		31,3	4,2	4,2	4,9	2,8	100,0

* 2006 után: álláskeresési ellátottak. Lásd: 5.7. tábla megjegyzése.

** 2004-ig jövedelempótló támogatásban részesülők száma, ettől az évtől a rendszeres szociális segélyben részesülők száma tartalmazza a kifutó jövedelempótló támogatásban részesülők számát is.

^a A rendszeres szociális segélyben részesülőkkel együtt.

^b Az álláskeresést ösztönző juttatásban részesülők számával együtt.

Jegyzet: Október. A ráták nevezőjében a regisztráltak és a munkaerőpiaci programokban részt vevők együttes száma szerepel.

Forrás: FSzH.

5.14. táblázat: A regisztrált munkanélküliek* közül támogatott és nem támogatott munkahelyeken elhelyezkedők száma**

	2004		2005		2006		2007		2008	
	fő	%	fő	%	fő	%	fő	%	fő	%
Támogatott elhelyezkedés	119 448	40,5	137 136	42,7	130 081	37,4	104 842	32,7	118 703	34,0
Nem támogatott elhelyezkedés	175 393	59,5	184 389	57,3	217 606	62,6	215 686	67,3	230 558	66,0

* 2006 után: nyilvántartott álláskeresők. Lásd: 5.7. tábla megjegyzése.

** Év összesen.

Forrás: FSzH.

5.15. táblázat: A regisztrált munkanélküliek,* a munkanélküli ellátásban, a jövedelempótló támogatásban valamint a rendszeres szociális segélyben részesülők megoszlása iskolai végzettség szerint**

Iskolai végzettség	1995	1998	2001	2004	2005	2006	2007	2008
Regisztrált munkanélküliek								
Max. 8 általános	43,6	40,9	42,3	42,7	41,8	41,5	42,8	43,8
Szakkultúrásképző, szakiskola	34,5	36,0	34,2	32,2	32,6	32,3	31,5	30,7
Képesítést adó középiskola	11,7	12,8	13,0	13,4	13,6	13,6	13,2	12,8
Gimnázium	7,9	7,8	7,7	7,8	8,0	8,2	8,2	8,1
Főiskola	1,5	1,8	2,1	2,8	2,9	3,2	3,1	3,2
Egyetem	0,7	0,6	0,7	1,0	1,0	1,2	1,2	1,2
Összesen	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
	482,7	406,4	359,6	350,7	388,1	359,6	402,7	415,6
Munkanélküli ellátás¹								
Max. 8 általános	36,9	32,0	29,7	28,9	28,2	25,4	25,4	24,4
Szakkultúrásképző, szakiskola	36,6	39,5	40,7	39,2	39,3	39,5	37,4	37,0
Képesítést adó középiskola	14,9	16,0	16,7	17,7	17,9	18,7	19,2	19,3
Gimnázium	8,3	9,0	9,0	9,3	9,5	10,1	10,9	11,0
Főiskola	2,2	2,6	2,9	3,6	3,7	4,5	5,0	6,0
Egyetem	1,0	0,9	1,0	1,3	1,4	1,8	2,1	2,3
Összesen	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
	164,1	121,3	110,3	100,3	104,9	91,5	119,3	92,5
Rendszeres szociális segélyben részesülők²								
Max. 8 általános	56,8	50,0	55,5	61,1	60,4	60,1	60,3	60,3
Szakkultúrásképző, szakiskola	30,6	34,3	30,0	27,6	27,8	27,7	27,1	26,5
Képesítést adó középiskola	6,9	8,7	7,4	6,1	6,4	6,5	6,8	6,8
Gimnázium	4,5	5,7	5,1	4,2	4,3	4,5	4,4	4,7
Főiskola	0,8	1,0	0,9	0,8	0,9	1,0	1,1	1,2
Egyetem	0,3	0,3	0,3	0,2	0,2	0,3	0,3	0,4
Összesen	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
	220,7	186,6	136,9	114,6	127,8	116,5	130,9	145,8

* 2006 után: nyilvántartott álláskeresőök adatbázisa. Lásd: 5.7 tábla megjegyzése.

** 2006 után: álláskeresői ellátottak.

¹ 2004-ben nem tartalmazza a nyugdíj előtti munkanélküli segélyben lévőket.

² 2004-ig jövedelempótló támogatásban részesülők száma, innen a rendszeres szociális segélyben részesülők száma tartalmazza a kifutó jövedelempótló támogatásban részesülők számát is.

Jegyzet: Minden évben júniusi zárólétszám adatok.

Forrás: FSZH.

5.16. táblázat: Az aktív eszközökből kikerülők elhelyezkedési arányai*

Aktív eszközök	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Ajánlott képzés ¹	44,5	46,3	46,8	46,8	48,4	45,4	43,3	43,0	45,5	43,8	41,1	37,5	42,2
Elfogadott képzés ²	50,2	51,1	51,5	50,0	52,0	49,3	45,8	46,0	45,6	51,4	50,9	47,6	48,0
Munkaviszonyos képzés ³	92,8	90,4	94,7	94,8	94,9	94,2	92,7	93,3	92,1	90,4	...	92,3	93,9
Vállalkozóvá válási támogatás ⁴	90,2	88,1	91,7	90,5	89,4	89,2	90,7	89,6	90,7	89,6	86,4	87,6	83,6
Bértámogatás ⁵	70,1	66,3	59,1	59,7	62,3	59,7	62,9	62,0	64,6	62,6	62,3	63,4	65,0
Munkatapasztalat-szerző támogatás ⁶	-	65,7	59,1	55,8	57,9	64,5	66,9	66,1	66,5	66,8	66,6	66,3	74,6
Foglalkoztatási támogatás ⁷	-	72,1	75,1	68,5	73,8	71,6	78,4	78,2	71,5	70,9	65,0	77,5	-

* 3 hónappal a programok befejezése után.

¹ Ajánlott képzés: a munkaügyi központok által az álláskeresők számára szervezett csoportos képzés.

² Elfogadott képzés: az egyén kérelmére a munkaügyi központ részben vagy egészben támogatja a képzés költségeit.

³ Munkaviszonyos képzés: a munkaviszony megszüntetésének elkerülése érdekében, ha újabb ismeretek elsajátításával képesek alkalmazkodni a munkáltató megváltozott igényeihez.

⁴ Vállalkozóvá válási támogatás: álláskeresők részére juttatott minimálbér összegű támogatás, illetve max. 3 millió forint visszatérítendő, vagy vissza nem térítendő támogatás.

⁵ Bértámogatás: hátrányos helyzetű személyek foglalkoztatásának segítése, akik a támogatás nélkül nem, vagy csak sokkal nehezebben találnak munkát.

⁶ Munkatapasztalat-szerző támogatás: munkatapasztalattal nem rendelkező pályakezdekők támogatása 6–9 hónapig, a támogatás mértéke a munkabér és annak járulékainak 50–80%-a.

⁷ Foglalkoztatási támogatás: 25 év alatti pályakezdekők támogatása 9 hónapig.

5.17. táblázat: Munkanélküli/álláskeresői/vállalkozói járadékból kilépők

Év	Az év folyamán kilépők összesen, fő	Ebből:	
		az elhelyezkedettek aránya, %	azok aránya, akiknek a segélyezési ideje lejárt, %
1993	580 880	32,1	n.a.
1994	485 045	27,8	n.a.
1995	370 941	27,7	n.a.
1996	408 828	24,2	58,4
1997	327 486	26,8	58,7
1998	322 496	26,5	64,5
1999	320 132	26,0	67,4
2000	325 341	28,1	64,6
2001	308 780	27,2	65,1
2002	303 288	27,6	66,7
2003	297 640	26,7	65,2
2004	308 027	27,4	64,6
2005	329 738	27,2	63,0
2006	234 273	33,2	53,7
2007	251 889	33,4	46,9
2008	232 151	40,0	48,7

Forrás: FSZH.

5.18. táblázat: A munkapiaci képzésben résztvevők érintett létszáma*

A képzésben résztvevők	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Ajánlott képzésben résztvevők	35486	44988	48558	52045	52198	53447	46802	45261	33002	29252	36212	32747	48561
Elfogadott képzésben résztvevők	31167	26522	26906	28311	30949	32672	31891	28599	19406	9620	7327	5766	4939
Munkaviszonyban nem állók összesen	66725	71509	75465	80356	83147	86211	78693	73859	52407	38872	43539	38513	53500
Ebből: pályakezdők	16843	21658	24359	25260	22131	20592	19466	18320	12158	9313	1365	1111	12604
Munkaviszonyban állók	5255	4484	4139	4408	5026	5308	4142	9036	7487	4853	3602	3303	3564
Munkapiaci képzés összesen	71980	75993	79604	84764	88173	91519	82835	82895	59894	43725	47141	41816	57064

* Az adatok tartalmazzák az MPA decentralizált foglalkoztatási alaprészből finanszírozott, valamint a HEFOP 1.1 és a TÁMOP 1.1.2 programok keretében képzésben résztvevők számát.

Forrás : FSZH.

5.19. táblázat: A 2008. évben befejezett programokból kikerülők elhelyezkedési arányai nem, kor és iskolai végzettség szerint, százalék

	Munkaviszonyban nem állók			Támogatott vállalkozók ¹	Bértámogatással foglalkoztatottak	Pályakezdők	
	ajánlott képzései	elfogadott képzései	összesen			munkatapasztalat-szerző támogatása	foglalkoztatási támogatása
Nemek szerint							
Férfiak	40,0	48,5	41,7	86,6	63,1	68,0	-
Nők	43,8	47,5	44,4	81,0	66,6	79,4	-
Korcsoportok szerint							
-20	35,3	40,2	36,2	0,0	58,6	37,5	-
20-24	45,4	49,0	46,1	74,0	65,1	83,0	-
25-29	45,5	54,4	47,1	83,5	66,3	50,0	-
-29 együtt	44,2	49,6	45,3	80,2	0,0	74,6	-
30-34	43,7	46,9	44,3	84,1	65,8	-	-
35-39	40,6	52,6	42,6	88,8	67,7	-	-
40-44	40,7	38,5	40,3	83,7	65,8	-	-
45-49	41,6	48,4	42,4	80,6	63,5	-	-
50-54	37,6	44,7	38,4	84,1	67,0	-	-
55+	31,4	40,0	32,1	84,5	57,0	-	-
Iskolai végzettség szerint							
8 általánosnál kevesebb	21,4	40,0	22,3	0,0	46,1	0,0	-
8 általános	36,8	43,3	37,7	78,2	59,1	60,0	-
Szaktanulmányi képző	42,4	47,5	43,5	87,9	64,8	100,0	-
Szakisola	43,0	36,7	41,7	93,3	61,2	0,0	-
Speciális szakisola	20,0	0,0	20,0	87,5	71,4	0,0	-
Szakközépiskola	44,0	52,4	45,3	81,8	70,6	71,4	-
Technikum	43,1	59,5	46,1	85,2	66,8	80,0	-
Gimnázium	42,2	43,5	42,4	81,0	67,5	70,0	-
Főiskola	49,3	54,2	50,2	78,0	69,9	81,8	-
Egyetem	49,4	40,5	47,8	83,7	68,6	...	-
Összesen	42,2	48,0	43,1	83,6	65,0	74,6	-

¹ Továbbélési arány.

Jegyzet: 3 hónappal a programok befejezése után.

Forrás: FSZH.

5.20. táblázat: A képzésben résztvevő munkaviszonyban nem állók számának megoszlása a képzés típusa szerint, az éves átlag megoszlása, %

A képzés típusa	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
OKJ	80,4	77,9	79,8	79,6	78,8	78,7	77,6	78,3	75,1	72,9	71,5	69,0	65,8
Nem OKJ	15,8	16,0	14,4	14,7	14,7	14,0	13,6	12,6	15,0	14,5	16,9	19,9	22,8
Nyelvi képzés	3,8	6,1	5,7	5,7	6,5	7,3	8,8	9,1	9,9	12,6	11,5	11,1	11,4
Összesen	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Forrás: FSzH.

5.21. táblázat: A munkaerőpiaci képzésbe belépő munkaviszonnyal nem rendelkezők száma és megoszlása korcsoport és iskolai végzettség szerint

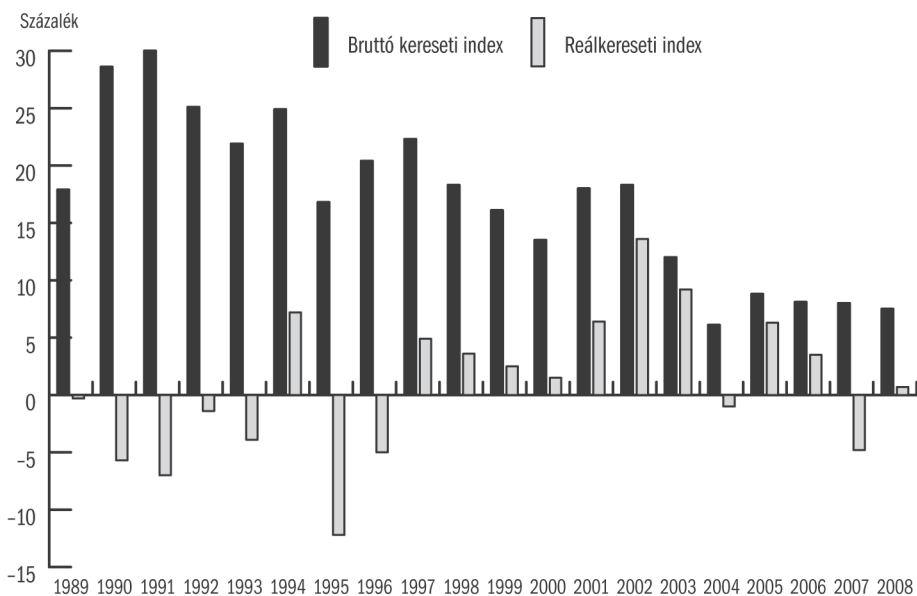
	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Belépők száma, fő	45 092	25 760	27 727	26 459	25 353	42 710
Korcsoportok szerint						
-20	10,4	9,0	9,7	8,7	7,0	8,1
20-24	24,1	22,3	23,1	23,0	24,7	26,9
25-44	54,7	54,9	52,3	52,0	51,3	48,3
45-49	6,5	7,9	7,8	7,8	8,0	7,0
50+	4,3	5,9	7,1	8,4	9,2	9,7
Összesen	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Iskolai végzettség szerint						
8 ált.-nál kevesebb	1,3	1,7	2,3	1,2	1,6	2,1
8 általános	23,1	23,8	26,3	25,1	24,0	28,1
Szakképzés	26,9	26,6	25,7	26,8	24,5	21,9
Szakközépiskola, technikum	25,7	24,5	23,3	23,5	23,9	22,6
Gimnázium	15,5	14,2	14,4	15,0	16,3	15,9
Főiskola, egyetem	7,6	9,2	8,1	8,4	9,8	9,4
Összesen	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Forrás: FSzH.

6.1. táblázat: Nominális és reálkereset

Év	Bruttó átlag- kereset	Nettó átlag- kereset	Bruttó kereseti index	Nettó kereseti index	Fogyasztói árindex	Reálkereseti index
	Ft		előző év = 100 %			
1989	10 571	8 165	117,9	116,9	117,2	99,7
1990	13 446	10 108	128,6	121,6	128,9	94,3
1991	17 934	12 948	130,0	125,5	135,0	93,0
1992	22 294	15 628	125,1	121,3	123,0	98,6
1993	27 173	18 397	121,9	117,7	122,5	96,1
1994	33 939	23 424	124,9	127,3	118,8	107,2
1995	38 900	25 891	116,8	112,6	128,2	87,8
1996	46 837	30 544	120,4	117,4	123,6	95,0
1997	57 270	38 145	122,3	124,1	118,3	104,9
1998	67 764	45 162	118,3	118,4	114,3	103,6
1999	77 187	50 076	116,1	112,7	110,0	102,5
2000	87 645	55 785	113,5	111,4	109,8	101,5
2001	103 553	64 913	118,0	116,2	109,2	106,4
2002	122 482	77 622	118,3	119,6	105,3	113,6
2003	137 187	88 751	112,0	114,3	104,7	109,2
2004	145 520	93 715	106,0	105,6	106,8	99,0
2005	158 343	103 149	108,8	110,1	103,6	106,3
2006	171 239	110 896	108,1	107,5	103,9	103,5
2007	185 004	114 112	108,0	103,0	108,0	95,4
2008	198 964	122 267	107,5	107,0	106,1	100,8

Forrás: KSH IMS.



6.1. ábra: Bruttó és nettó reálkereset éves változása (Forrás: Lásd: 5.12. táblázat)

6.2. táblázat: Bruttó átlagkereseti arányok nemzetgazdasági ágak szerint*

	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Mezőgazdaság és erdőgazdálkodás	76,8	74,9	73,7	72,0	69,3	67,6	69,6	68,8	65,1	66,6	67,7	65,4	66,0	67,2
Bányászat	130,5	128,3	134,4	125,4	124,1	128,8	122,9	113,2	108,7	111,3	117,9	113,8	108,6	115,4
Feldolgozóipar	99,7	100,7	100,6	99,1	98,9	100,6	97,7	92,8	90,4	93,7	93,2	92,7	93,5	92,6
Villamosenergia, gáz-, gőz-, vízellátás	130,6	133,5	132,2	133,3	135,4	136,4	131,0	126,9	127,0	132,1	142,9	132,4	135,4	133,5
Építőipar	83,7	82,0	81,9	79,9	73,5	73,3	77,0	70,4	68,4	68,5	69,2	68,6	73,5	73,2
Kereskedelem, javítás	93,3	97,1	93,8	92,5	86,7	88,7	87,5	87,0	84,2	83,9	81,7	84,8	85,4	86,2
Szálláshely-szolgáltatás, vendéglátás	75,5	75,3	71,6	68,5	64,9	64,6	65,8	66,2	63,8	61,9	58,9	60,1	60,6	61,5
Szállítás, raktározás, posta távközlés	106,5	110,0	110,5	112,3	114,3	112,7	110,5	106,6	103,9	108,4	109,0	107,4	104,0	104,5
Pénzügyi tevékenység	183,0	189,5	199,2	210,2	214,2	216,1	208,6	197,0	199,6	222,6	230,4	235,8	211,0	217,8
Ingatlan-ügyletek, gazdasági szolgáltatás	107,2	110,5	106,8	119,7	115,8	115,3	117,6	109,2	105,8	106,0	103,8	100,4	103,6	108,8
Közigazgatás, védelem, kötelező tb.	117,9	114,3	114,1	111,7	120,3	118,0	127,2	137,1	131,8	126,7	130,2	130,2	137,0	134,4
Oktatás	89,6	83,3	86,4	88,3	94,4	92,7	94,3	105,1	118,4	110,2	109,1	111,6	104,4	102,3
Egészségügyi, szociális ellátás	83,4	80,1	79,2	77,9	76,6	77,9	76,1	84,3	94,7	90,2	85,5	88,7	86,4	85,4
Egyéb	102,5	102,2	95,2	94,3	92,2	91,1	88,5	91,1	94,2	94,6	95,0	91,2	97,9	94,2

* Nemzetgazdaság összesen = 100. Lásd a 7.2. táblázat jegyzetét.

Forrás: KSH IMS.

6.3. táblázat: Regresszióval kiigazított kereseti különbségek

	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Férfi	0,1690	0,1660	0,1680	0,1690	0,1520	0,1500	0,1270	0,1400	0,1370	0,1310	0,1380	0,1630	0,1540
Kevesebb, mint 8 osztály	-0,5130	-0,5930	-0,5610	-0,5490	-0,5540	-0,4520	-0,4080	-0,4040	-0,3860	-0,4850	-0,3850	-0,4400	-0,3730
Általános iskola 8 osztály	-0,4070	-0,4160	-0,4140	-0,4100	-0,3770	-0,3440	-0,3220	-0,3450	-0,3490	-0,3480	-0,3500	-0,3800	-0,3710
Szakképző, szakiskola	-0,2540	-0,2740	-0,2660	-0,2700	-0,2307	-0,2270	-0,2310	-0,2360	-0,2400	-0,2410	-0,2430	-0,2510	-0,2430
Főiskola, egyetem	0,5180	0,5450	0,5450	0,5960	0,6000	0,5660	0,5700	0,6390	0,6130	0,6200	0,6170	0,6020	0,5890
Becsült gyakorlati idő	0,0250	0,0243	0,0224	0,0236	0,0215	0,0189	0,0186	0,0196	0,0207	0,0204	0,0232	0,0230	0,0233
Becsült gyakorlati idő négyezete	-0,0003	-0,0003	-0,0003	-0,0003	-0,0003	-0,0002	-0,0003	-0,0003	-0,0003	-0,0003	-0,0003	-0,0003	-0,0004
Köztisztviselő	0,2260	0,2180	0,1970	0,1100	0,1770	0,1620	0,4820	0,2110	0,3400	0,3290	0,3240	0,2590	0,2680
Közalkalmazott	-0,2030	-0,1750	-0,2290	-0,2230	-0,1900	-0,1720	0,0208	0,0966	0,1030	0,1140	0,1290	0,0769	0,0599

Jegyzet: Ezek az eredmények a logaritmuspontban (nagyjából százalékos mértékben) mutatják a különböző csoportok kereseti előnyét-hátrányát a referenciacsoporthoz képest. Minden közölt paraméter szignifikáns 0,01 szinten. Az egyenletek a mindenkor ágazati besorolásra kontrolláltak. Az ágazati besorolásra kapott paramétereket azonban nem közöljük, mivel azok többször változtak 1994 és 2008 között. A régióparaméterek a 9.6. táblában szerepelnek. Referenciakategóriák: nő, érettségizett, vállalati szférában, Közép-Dunántúlon dolgozó alkalmazott.

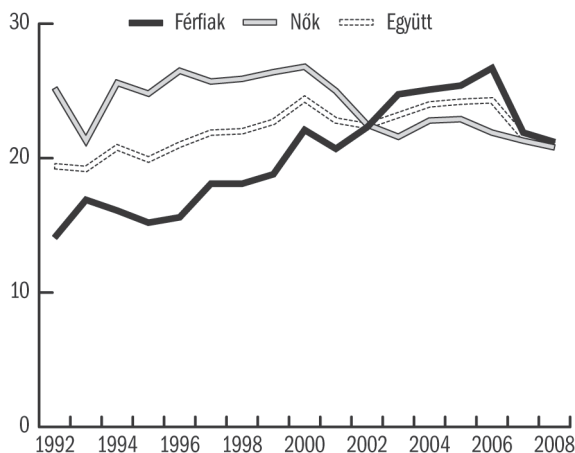
Forrás: Bértarifa-felvételek.

6.4. táblázat: Az alacsony keresetű dolgozók* százalékos aránya
nemek, korcsoport, iskolai végzettség és ágak szerint

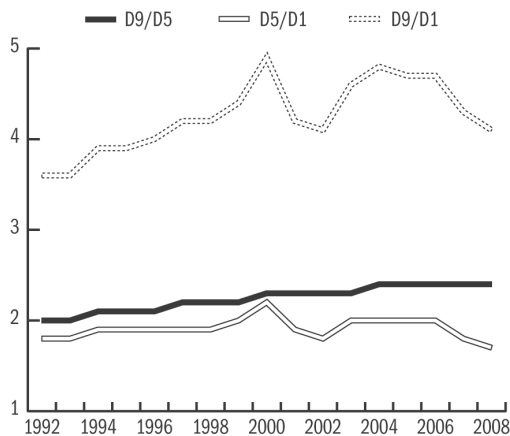
	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Nemek szerint																
Férfiak	16,9	16,1	15,2	15,6	18,1	18,1	18,8	22,1	20,7	22,3	24,8	25,1	25,4	26,7	21,9	21,2
Nők	21,3	25,6	24,8	26,5	25,7	25,9	26,4	26,8	25,0	22,5	21,6	22,8	22,9	21,9	21,3	20,8
Korcsoportok szerint																
-24	39,6	42,4	40,2	37,8	39,1	37,7	37,9	37,0	35,5	37,6	39,9	43,9	44,2	46,3	40,1	34,6
25-54	16,9	18,7	18,0	19,4	20,2	20,6	21,3	22,8	21,9	21,8	22,3	23,6	24,0	24,2	21,4	20,6
55+	12,7	11,4	10,3	11,0	11,8	12,7	17,2	19,8	18,1	16,2	15,3	16,5	16,5	16,4	15,8	15,5
Iskolai végzettség szerint																
8 általános és kevesebb	...	40,4	37,6	40,1	40,6	42,9	43,9	43,4	40,4	38,3	37,1	39,6	41,2	40,1	41,4	41,3
Szakképzést nyújtó iskolák	...	25,9	24,7	23,7	27,0	26,9	28,6	31,2	29,4	32,1	35,4	35,7	36,8	37,9	32,9	32,1
Középiskola	...	12,0	12,9	13,1	14,0	14,2	15,4	18,8	18,0	16,5	17,7	18,6	18,6	19,7	16,1	15,4
Felsőfokú végzettség	...	1,9	3,1	3,2	3,0	3,4	3,2	4,7	4,7	3,6	3,5	3,9	3,8	4,3	2,5	2,4
Ágak szerint																
Mezőgazdaság	31,9	38,4	32,1	30,1	36,7	36,7	38,1	38,0	34,3	37,9	37,3	37,1	37,5	41,6	37,9	36,6
Feldolgozóipar	16,4	18,9	16,4	15,8	18,5	18,9	18,9	20,0	19,1	19,4	25,4	24,7	22,1	24,1	20,8	23,5
Építőipar	15,7	23,3	23,5	26,7	32,7	32,6	36,7	42,9	41,7	44,8	49,8	51,2	50,2	55,2	43,1	37,5
Kereskedelem	25,1	30,4	31,9	31,7	36,0	37,7	36,8	42,8	41,3	44,0	49,0	49,3	51,5	49,4	40,9	35,9
Szállítás és távközlés	8,6	10,3	8,6	8,5	8,8	8,8	9,0	11,3	10,6	10,5	13,6	12,6	13,8	15,1	13,2	14,6
Pénzügyek, gazdasági szolgáltatás	14,2	16,4	17,9	17,0	19,9	19,9	21,1	25,3	22,6	20,7	23,1	23,9	24,6	26,2	20,9	20,0
Közigazgatás	17,5	16,4	17,0	25,9	19,0	15,5	16,0	13,7	13,8	9,3	6,6	8,2	6,0	6,3	7,4	6,7
Oktatás	21,2	19,0	20,6	25,6	21,7	23,2	23,8	21,5	22,6	16,0	4,8	6,9	8,8	6,1	9,0	7,2
Egészségügy	28,9	21,6	25,2	25,9	24,1	25,8	28,0	26,7	19,9	16,1	6,3	8,4	10,3	8,6	12,6	11,1
Együtt	19,2	20,8	19,9	21,0	21,9	22,0	22,7	24,4	22,8	22,4	23,2	24,0	24,2	24,3	21,6	21,0

* Azok aránya, akik kevesebbet keresnek a medián kereset 2/3-ánál.

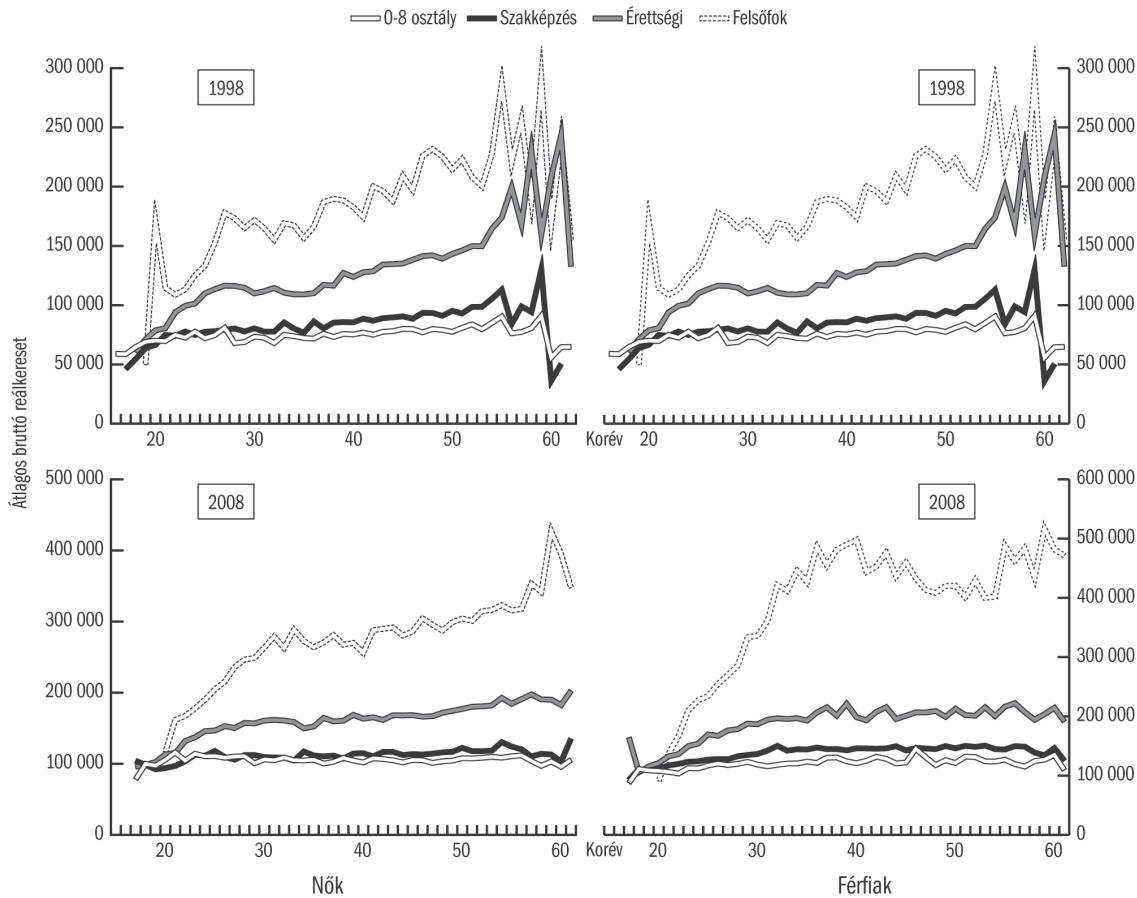
Forrás: FSzH-BT.



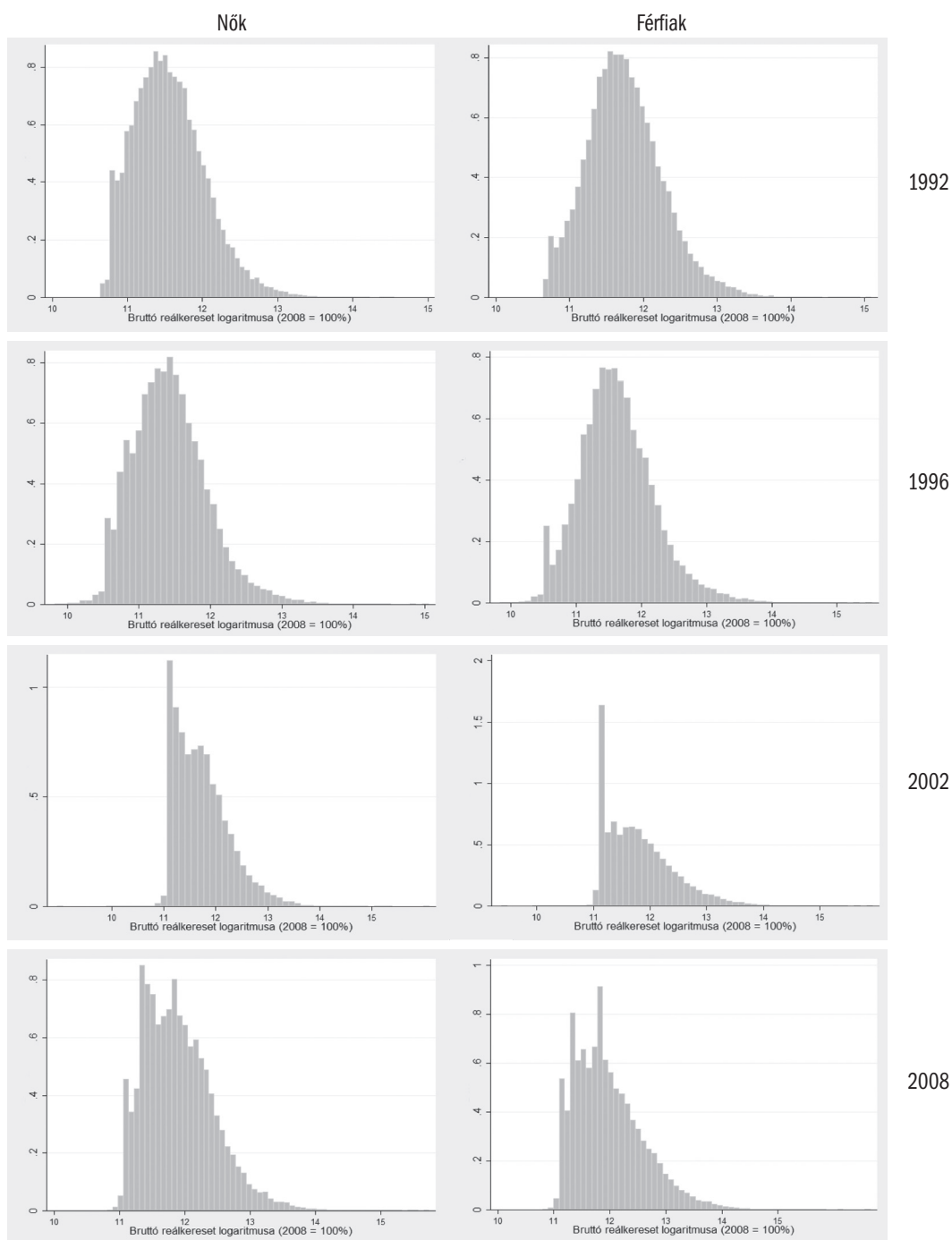
6.2. ábra: Az alacsony keresetű dolgozók aránya nemek szerint, százalék
(Forrás: Lásd: 6.4. táblázat)



6.3. ábra: A bruttó átlagkeresetek differenciáltsága (Forrás: FSZH BT)



6.4. ábra: Életkor-kereseti profilok iskolai végzettség szerint 1998-ban, 2008-ban, nők , férfiak (Forrás: FSZH BT)



6.5. ábra: A bruttó reálkeresetek logaritmusának eloszlása (Forrás: FSZH BT)

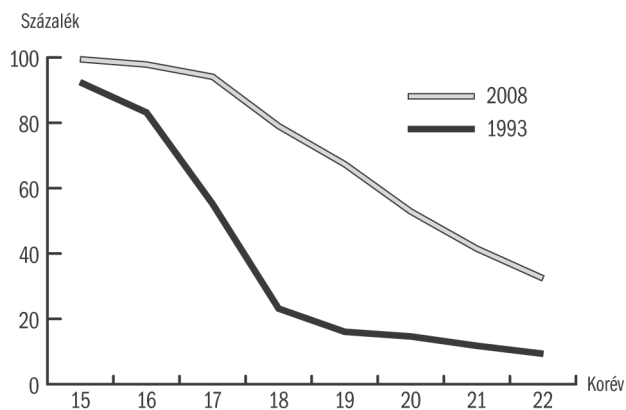
7.1. táblázat: Az egyes oktatási fokozatokból nappali tagozaton kilépők száma

Év	Általános iskola	Szakkunskásképző, szakiskola	Középiskola	Főiskola, egyetem
1980	119 809	49 232	43 167	14 859
1990	164 614	54 933	53 039	15 963
1991	158 907	59 302	54 248	16 458
1992	151 287	66 261	59 646	16 201
1993	144 200	66 342	68 607	16 223
1994	136 857	62 902	68 604	18 041
1995	122 333	57 057	70 265	20 024
1996	120 529	54 209	73 413	22 128
1997	116 708	46 868	75 564	24 411
1998	113 651	42 866	77 660	25 338
1999	114 302	38 822	73 965	27 049
2000	114 250	35 500 ^a	72 200 ^a	28 300 ^a
2001	114 200 ^a	33 500 ^a	70 441	29 746
2002	113 923	26 941	69 612	30 785
2003	117 747	26 472	71 944	31 911
2004	113 179	26 620	76 669	31 633
2005	115 626	25 519	77 025	32 732
2006	114 240	24 427	76 895	29 871
2007	108 889	17 967	77 527	29 059
2008	106 426	19 289	68 453	28 957

^a Becsült adat.

Jegyzet: Általános iskola: 8. osztályt eredményesen végzettek. Többi fokozat: a fokozatnak megfelelő vizsgát tett. Gyógypedagógiai intézmények nélkül.

Forrás: OM STAT.

7.1. ábra: A nappali tagozaton tanulók a megfelelő korú népesség arányában
(Forrás: Lásd: OM STAT)

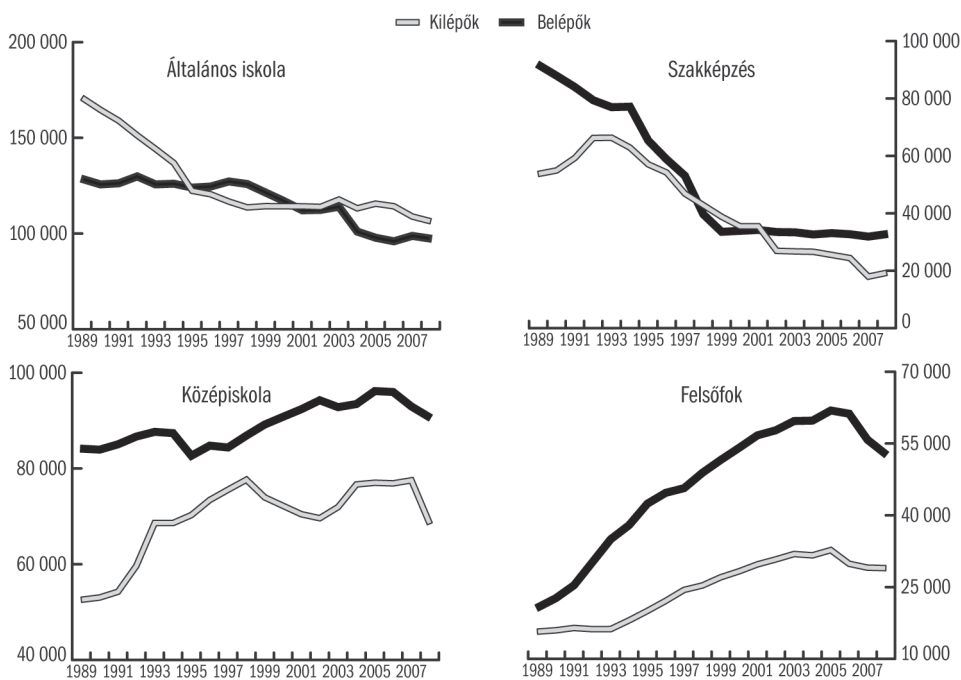
7.2. táblázat: Az egyes oktatási fokozatokba nappali tagozaton belépők száma

Év	Általános iskola	Szaktanulmányok, szakiskola	Középiskola	Főiskola, egyetem
1980	171 347	60 865	57 213	17 886
1990	125 665	87 932	83 939	22 662
1993	125 679	76 977	87 657	35 005
1994	126 032	77 146	87 392	37 934
1995	123 997	65 352	82 665	42 433
1996	124 554	58 822	84 773	44 698
1997	127 214	53 083	84 395	45 669
1998	125 875	39 965	86 868	48 886
1999	121 424	33 570	89 184	51 586
2000	117 000	33 900 ^a	90 800 ^a	54 100 ^a
2001	112 144	34 210	92 393	56 709
2002	112 345	33 497	94 256	57 763
2003	114 020	33 394	92 817	59 699
2004	101 021	32 645	93 469	59 783
2005	97 810	33 114	96 181	61 898
2006	95 954	32 732	95 989	61 231
2007	98 766	31 897	92 957	55 789
2008	97 345	32 774	90 667	52 755

^a Becsült adat.

Jegyzet: Gyógypedagógiai intézmények nélkül.

Forrás: OM STAT.



7.2. ábra: Belépők és kilépők az egyes oktatási fokozatokban (Forrás: Lásd: OM STAT)

7.3. táblázat: Az egyes oktatási fokozatokban nappali tagozaton tanulók száma

Év	Általános iskola	Szaktanulmánykészítő, szakiskola	Középiskola	Főiskola, egyetem
1980/81	1 162 203	162 709	203 238	64 057
1989/90	1 183 573	213 697	273 511	72 381
1990/91	1 130 656	222 204	291 872	76 601
1993/94	1 009 416	198 859	330 586	103 713
1994/95	985 291	185 751	337 317	116 370
1995/96	974 806	172 599	349 299	129 541
1996/97	965 998	158 407	361 395	142 113
1997/98	963 997	143 911	368 645	152 889
1998/99	964 248	128 203	376 626	163 100
1999/00	960 601	117 038	386 579	171 516
2001/02	905 932	123 954	420 889	184 071
2002/03	893 261	123 341	426 384	193 155
2003/04	874 296	123 206	437 909	204 910
2004/05	854 930	123 008	438 496	212 292
2005/06	828 594	121 815	441 002	217 245
2006/07	800 635	119 520	443 166	224 616
2007/08	783 948	122 978	441 886	227 118
2008/09	765 822	123 640	439 957	224 894

Jegyzet: Gyógypedagógiai intézmények nélkül. A 2001/2002 tanévtől a 6 illetve 8 évfolyamos gimnáziumok 5–8 évfolyamának tanulói a középiskolások között szerepelnek.
 Forrás: OM STAT.

7.4. táblázat: Az egyes oktatási fokozatokban nem nappali tagozaton tanulók száma

Év	Általános iskola	Szaktanulmánykészítő, szakiskola	Középiskola	Főiskola, egyetem
1980/81	15 627	-	130 332	37 109
1989/90	13 199	-	75 581	28 487
1990/91	11 536	-	68 162	25 786
1991/92	11 724	-	66 204	23 888
1992/93	10 944	-	70 303	25 078
1993/94	8 982	-	76 335	30 243
1994/95	6 558	-	81 204	38 290
1995/96	5 205	-	75 891	50 024
1996/97	4 099	-	74 653	56 919
1997/98	3 165	-	78 292	80 768
1998/99	3 016	-	84 862	95 215
1999/00	3 146	-	88 462	107 385
2000/01	2 940	-	91 700	118 994
2001/02	2 793	2 453	95 231	129 167
2002/03	2 785	3 427	93 172	148 032
2003/04	3 190	3 216	93 322	162 037
2004/05	2 766	3 505	90 321	166 174
2005/06	2 543	4 049	89 950	163 387
2006/07	2 319	4 829	91 035	151 203
2007/08	2 245	5 874	83 008	132 273
2008/09	2 083	4 983	74 008	115 957

Forrás: OM STAT.

**7.5. táblázat: Az egyetemi, főiskolai továbbtanulásra jelentkezők
létszámának alakulása, nappali tagozat**

Év	Jelentkezők száma	Felvettek száma	Felvettek a jelentkezők százalékában	A jelentkezők	A felvettek
				az adott évben érettségizők százalékában	
1980	33 339	14 796	44,4	77,2	34,3
1989	44 138	15 420	34,9	84,0	29,3
1990	46 767	16 818	36,0	88,2	31,7
1991	48 911	20 338	41,6	90,2	37,5
1992	59 119	24 022	40,6	99,1	40,3
1993	71 741	28 217	39,3	104,6	41,1
1994	79 805	29 901	37,5	116,3	43,6
1995	86 548	35 081	40,5	123,2	49,9
1996	79 369	38 382	48,4	108,1	52,3
1997	81 924	40 355	49,3	108,4	53,4
1998	81 065	43 629	53,8	104,4	56,2
1999	82 815	44 538	53,8	112,0	60,2
2000	82 957	45 546	54,9	114,9	63,1
2001	84 380	49 874	59,1	119,8	70,8
2002	88 978	52 552	59,1	127,8	75,5
2003	87 110	52 703	60,5	121,1	73,3
2004	95 871	55 179	57,6	125,0	72,0
2005	91 583	52 863	57,7	118,9	68,6
2006	84 262	53 983	64,1	109,6	70,2
2007	74 849	50 941	68,1	96,5	65,7
2008	63 976	49 792	77,2	93,5	72,2

Forrás: OM STAT.

8.1. táblázat: Bejelentett álláshelyek*

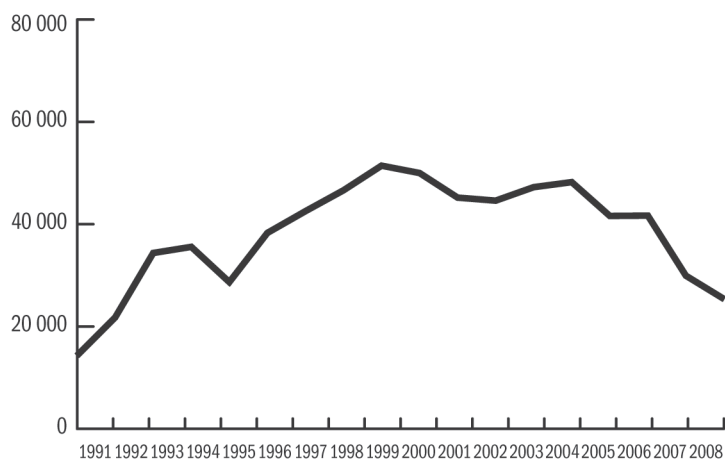
Év	Bejelentett álláshelyek zárónapi száma	Regisztrált munkanélkü- liek** zárónapi létszáma	100 regisztrált munkanél- kültre jutó álláshely***
1991	14 343	227 270	6,3
1992	21 793	556 965	3,9
1993	34 375	671 745	5,1
1994	35 569	568 366	6,3
1995	28 680	507 695	5,6
1996	38 297	500 622	7,6
1997	42 544	470 112	9,0
1998	46 624	423 121	11,0
1999	51 438	409 519	12,6
2000	50 000	390 492	12,8
2001	45 194	364 140	12,4
2002	44 603	344 715	12,9
2003	47 239	357 212	13,2
2004	48 223	375 950	12,8
2005	41 615	409 929	10,2
2006	41 677	393 465	10,6
2007	29 933	426 915	7,0
2008	25 386	442 333	5,7

* Hónap végi záró adatok átlaga.

** 2006 után: nyilvántartott álláskereső adatbázisa. Lásd: 5.7 tábla megjegyzése.

*** Az Állami Foglalkoztatási Szolgálat (korábban Megyei Munkaügyi Központok) kirendeltségein bejelentett betöltetlen álláshelyekkel számítva.

Forrás: FSZH.



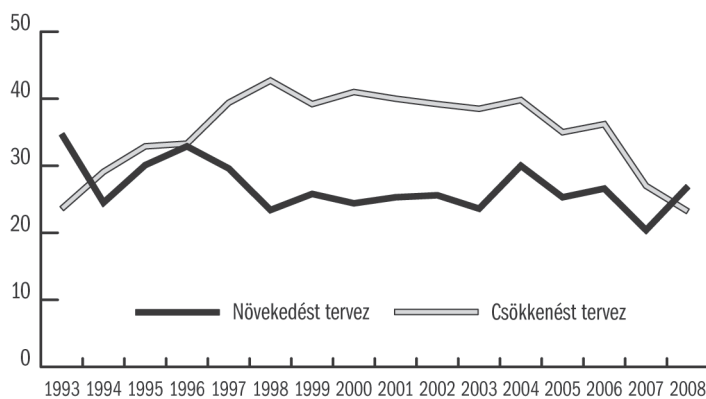
8.1. ábra: A bejelentett álláshelyek számának alakulása (Forrás: Lásd: 8.1. táblázat)

8.2. táblázat: Létszámnövelést illetve -csökkenést tervező vállalatok aránya*

Év	Félév	Csökkenést tervez	Növekedést tervez	Év	Félév	Csökkenést tervez	Növekedést tervez
1993	I.	34,7	23,6	2000	I.	24,4	41,0
	II.	28,5	22,3		II.	27,2	36,5
1994	I.	24,5	29,1	2001	I.	25,3	40,0
	II.	21,0	29,7		II.	28,6	32,6
1995	I.	30,1	32,9	2002	I.	25,6	39,2
	II.	30,9	27,5		II.	27,9	35,4
1996	I.	32,9	33,3	2003	I.	23,6	38,5
	II.	29,4	30,4		II.	32,1	34,3
1997	I.	29,6	39,4	2004		30,0	39,8
	II.	30,7	36,8	2005		25,3	35,0
1998	I.	23,4	42,7	2006		26,6	36,2
	II.	28,9	37,1	2007		20,4	27,0
1999	I.	25,8	39,2	2008		26,9	23,2
	II.	28,8	35,8				

* A kérdezést követő fél évben, a FSZH PROG mintában.

Forrás: FSZH PROG.



8.2. ábra: Létszámcsökkenést és létszámnövekedést tervező vállalatok aránya
(Forrás: Lásd: 8.2. táblázat)

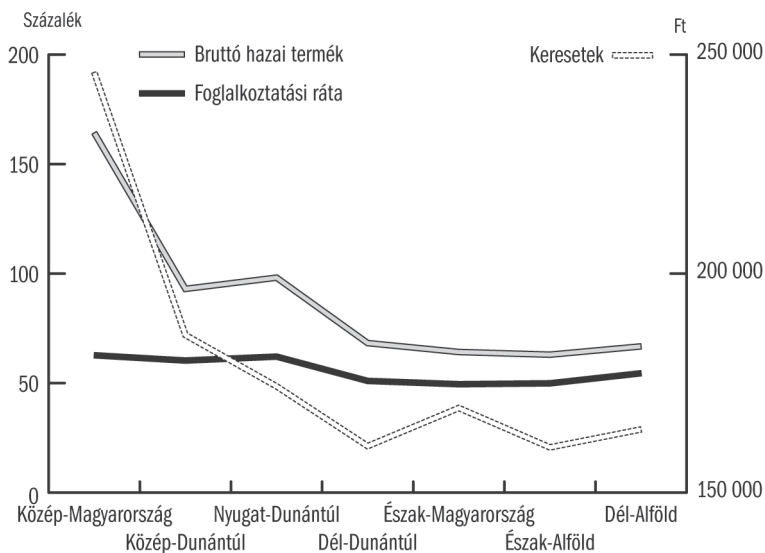
9.1. táblázat: Regionális különbségek: foglalkoztatási ráta*

Év	Közép-Magyarország	Közép-Dunántúl	Nyugat-Dunántúl	Dél-Dunántúl	Észak-Magyarország	Észak-Alföld	Dél-Alföld	Összesen
1992	62,3	57,7	62,0	57,2	52,2	52,5	57,9	58,0
1993	58,4	55,2	60,5	52,9	49,3	48,4	53,4	54,5
1994	57,2	54,4	59,9	52,4	47,7	47,5	53,0	53,5
1995	57,1	53,1	58,5	48,8	46,3	46,4	53,0	52,5
1996	56,8	52,7	59,3	50,3	45,7	45,6	52,8	52,4
1997	56,8	53,6	59,8	50,0	45,7	45,2	53,6	52,5
1998	57,7	56,0	61,6	51,5	46,2	46,4	54,2	53,7
1999	59,7	58,5	63,1	52,8	48,1	48,8	55,3	55,6
2000	60,5	59,2	63,4	53,5	49,4	49,0	56,0	56,3
2001	60,8	59,8	63,2	52,5	49,6	49,6	56,2	56,5
2001 ^a	60,6	59,3	63,1	52,3	49,7	49,5	55,8	56,2
2002 ^a	60,9	60,0	63,7	51,6	50,3	49,3	54,2	56,2
2003 ^a	61,7	62,3	61,9	53,4	51,2	51,6	53,2	57,0
2004 ^a	62,9	60,3	61,4	52,3	50,6	50,4	53,6	56,8
2005 ^a	63,3	60,2	62,0	53,4	49,5	50,2	53,8	56,9
2006 ^a	62,7	61,4	62,8	53,6	50,4	51,1	54,3	57,3
2007 ^a	62,7	61,8	63,4	51,2	50,8	50,5	55,2	57,3
2008 ^a	62,7	60,3	62,1	51,0	49,5	49,9	54,5	56,7

* 15–64 éves népesség.

^a Lásd: 3.7. tábla jegyzete.

Forrás: KSH MEF.



9.1. ábra: Regionális különbségek: foglalkoztatási ráta, keresetek és bruttó hazai termék a tervezési statisztikai régiókban (Forrás: KSH)

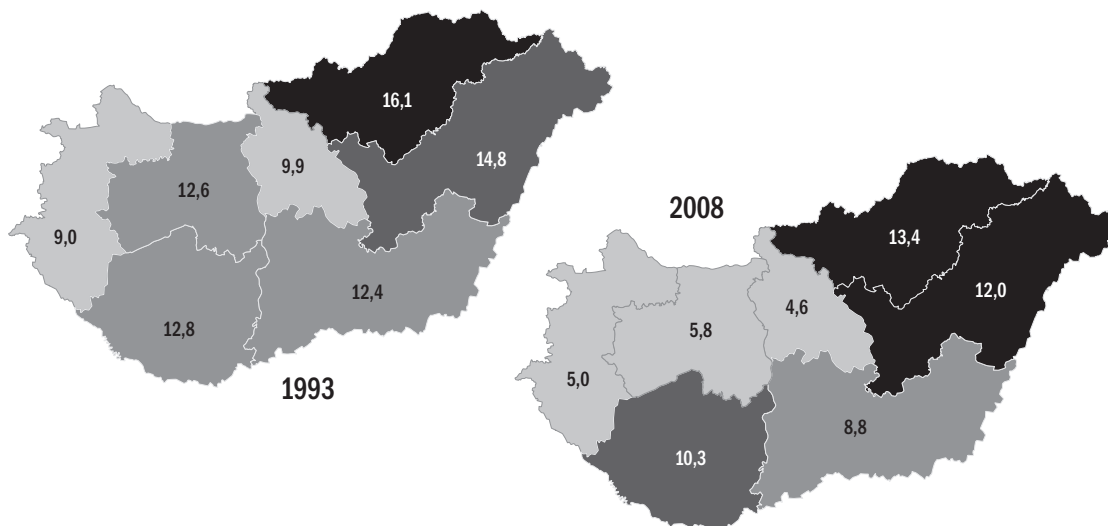
**9.2. táblázat: Regionális különbségek: munkanélküliségi ráta
a Munkaerő-felmérés szerint***

Év	Közép- Magyarország	Közép- Dunántúl	Nyugat- Dunántúl	Dél- Dunántúl	Észak- Magyarország	Észak- Alföld	Dél- Alföld	Összesen
1992	7,4	11,7	7,3	9,6	14,0	12,5	10,2	9,9
1993	9,9	12,6	9,0	12,8	16,1	14,8	12,4	12,1
1994	8,8	10,7	7,7	12,0	15,2	13,8	10,5	10,8
1995	7,4	11,0	6,9	12,1	16,0	13,8	9,3	10,3
1996	8,2	10,4	7,1	9,4	15,5	13,2	8,4	10,0
1997	7,0	8,1	6,0	9,9	14,0	12,0	7,3	8,8
1998	5,7	6,8	6,1	9,4	12,2	11,1	7,1	7,8
1999	5,2	6,1	4,4	8,3	11,6	10,2	5,8	7,0
2000	5,3	4,9	4,2	7,8	10,1	9,3	5,1	6,4
2001	4,3	4,3	4,2	7,8	8,5	7,8	5,4	5,7
2001 ^a	4,3	4,3	4,1	7,7	8,5	7,8	5,4	5,7
2002 ^a	3,9	5,0	4,0	7,9	8,8	7,8	6,2	5,8
2003 ^a	4,0	4,6	4,6	7,9	9,7	6,8	6,5	5,9
2004 ^a	4,5	5,6	4,6	7,3	9,7	7,2	6,3	6,1
2005 ^a	5,2	6,3	5,9	8,8	10,6	9,1	8,2	7,2
2006 ^a	5,1	6,1	5,7	9,0	11,0	10,9	7,8	7,5
2007 ^a	4,7	5,0	5,0	10,0	12,3	10,8	7,9	7,4
2008 ^a	4,6	5,8	5,0	10,3	13,4	12,0	8,8	7,8

* 15–74 éves népesség. Sorkatonák nélkül.

^a Lásd: 3.7. tábla jegyzete.

Forrás: KSH MEF.



**9.2. ábra: Regionális különbségek: munkanélküliségi ráta a Munkaerő-felmérés szerint
a tervezési statisztikai régiókban (Forrás: Lásd: 9.2. táblázat)**

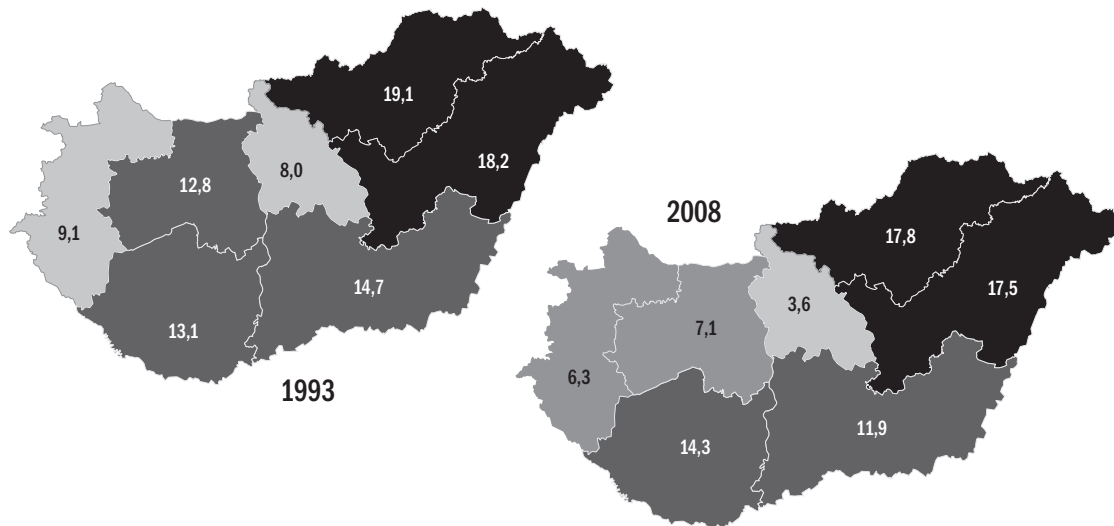
9.3. táblázat: Regionális különbségek: A regisztrált munkanélküliek* aránya az aktív népességben,^a százalék

Év	Közép-Magyarország	Közép-Dunántúl	Nyugat-Dunántúl	Dél-Dunántúl	Észak-Magyarország	Észak-Alföld	Dél-Alföld	Összesen
1991	1,7	3,7	2,8	4,8	7,0	6,5	5,2	4,1
1992	5,7	10,4	7,2	10,8	15,7	15,0	12,2	10,3
1993	8,0	12,8	9,1	13,1	19,1	18,2	14,7	12,9
1994	6,6	11,5	8,5	11,9	16,6	16,9	12,9	11,3
1995	6,3	10,6	7,6	11,7	15,6	16,1	11,5	10,6
1996	6,4	10,7	8,0	12,6	16,7	16,8	11,3	11,0
1997	5,6	9,9	7,3	13,1	16,8	16,4	11,0	10,5
1998	4,7	8,6	6,1	11,8	16,0	15,0	10,1	9,5
1999	4,5	8,7	5,9	12,1	17,1	16,1	10,4	9,7
2000	3,8	7,5	5,6	11,8	17,2	16,0	10,4	9,3
2001	3,2	6,7	5,0	11,2	16,0	14,5	9,7	8,5
2002	2,8	6,6	4,9	11,0	15,6	13,3	9,2	8,0
2003	2,8	6,7	5,2	11,7	16,2	14,1	9,7	8,3
2004	3,2	6,9	5,8	12,2	15,7	14,1	10,4	8,7
2005	3,4	7,4	6,9	13,4	16,5	15,1	11,2	9,4
2006	3,1	7,0	6,3	13,0	15,9	15,0	10,7	9,0
2007	3,5	6,9	6,3	13,6	17,6	16,6	11,7	9,7
2008	3,6	7,1	6,3	14,3	17,8	17,5	11,9	10,0

* 2006 után: nyilvántartott álláskereső. Lásd: 5.7 tábla megjegyzése.

^a Vetítési alap a gazdaságilag aktív népesség előző év január 1-jén.

Forrás: FSZH REG.



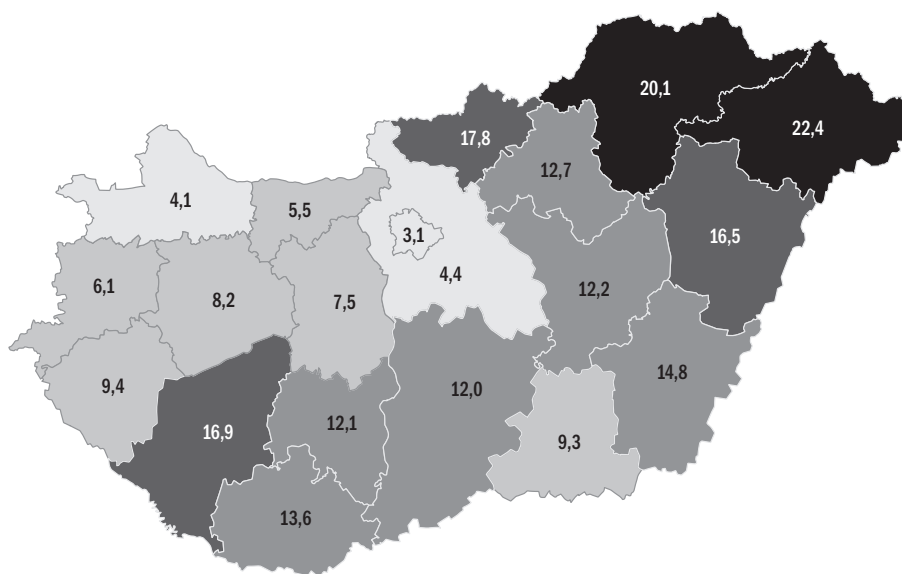
9.3. ábra: Regionális különbségek: regisztrált munkanélküliségi ráta a tervezési statisztikai régiókban (Forrás: Lásd: 9.3. táblázat)

9.4. táblázat: Regisztrált munkanélküliségi ráta* megyénként, éves átlag, százalék

Megye	1990	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Budapest	0,1	6,6	5,9	5,7	5,7	4,8	4,0	3,7	3,0	2,6	2,2	2,4	2,8	2,9	2,6	3,0	3,1
Baranya	1,1	13,2	11,7	11,8	12,2	13,3	11,8	11,6	11,6	11,1	11,2	11,9	11,6	13,4	13,3	12,9	13,6
Bács-Kiskun	1,1	16,0	13,1	11,0	10,9	10,7	9,7	10,0	10,0	9,3	8,8	9,4	9,9	10,4	10,2	11,4	12,0
Békés	1,1	16,3	15,1	14,0	14,0	13,5	13,0	13,0	13,1	11,9	11,2	11,5	12,0	13,0	13,5	15,0	14,8
Borsod-Abaúj-Zemplén	2,3	20,2	17,5	16,7	18,0	19,0	17,9	19,5	20,3	19,0	19,1	19,6	18,3	18,9	18,0	19,9	20,1
Csongrád	1,0	11,7	10,8	9,9	9,3	9,2	8,1	8,5	8,6	8,3	8,1	8,5	9,7	10,7	8,8	9,2	9,3
Fejér	1,0	12,5	11,3	10,6	10,4	9,4	8,4	8,3	7,2	6,4	6,4	7,1	7,3	7,4	7,3	7,1	7,5
Győr-Moson-Sopron	0,5	8,2	7,7	6,8	7,4	6,4	5,1	4,8	4,6	4,1	4,0	4,1	4,6	5,4	4,6	4,1	4,1
Hajdú-Bihar	0,9	16,6	15,3	14,2	15,6	15,0	14,0	15,6	14,7	13,6	12,8	13,1	12,9	14,0	13,9	15,6	16,5
Heves	1,6	15,2	13,9	12,5	13,6	12,1	11,7	12,3	12,0	10,6	9,8	10,0	10,6	11,3	11,1	12,2	12,7
Jász-Nagykun-Szolnok	1,6	17,1	15,8	14,6	14,8	14,8	13,5	13,7	13,4	11,5	10,2	10,7	11,2	12,0	11,4	11,8	12,2
Komárom-Esztergom	1,0	14,4	12,6	11,3	12,0	11,4	9,8	10,1	8,3	7,0	6,7	6,0	5,8	6,8	5,8	5,4	5,5
Nógrád	2,4	21,3	17,2	16,3	17,0	16,3	15,6	16,2	14,9	14,3	13,8	14,6	14,6	16,1	16,1	17,7	17,8
Pest	0,5	11,0	8,1	7,6	7,8	7,3	6,3	6,0	5,2	4,4	3,7	3,7	3,8	4,2	3,9	4,3	4,4
Somogy	1,4	11,6	10,9	11,2	12,5	12,7	11,3	12,2	11,9	11,6	11,5	12,2	13,4	14,5	14,6	16,2	16,9
Szabolcs-Szatmár-Bereg	2,6	20,6	19,3	19,3	19,7	18,9	17,2	18,7	19,5	17,8	16,7	17,7	17,5	18,6	18,8	21,0	22,4
Tolna	1,6	14,7	13,4	12,2	13,4	13,5	12,3	12,9	11,8	11,0	10,0	10,7	11,6	11,8	10,5	11,5	12,1
Vas	0,4	9,1	8,3	7,2	7,2	6,7	5,6	5,6	5,2	4,9	4,5	5,0	6,0	6,8	6,1	6,2	6,1
Veszprém	0,9	11,9	10,9	10,0	9,9	9,2	7,9	8,2	7,2	6,9	6,6	7,0	7,3	8,0	7,7	8,0	8,2
Zala	0,8	10,3	9,8	9,2	9,8	9,2	8,1	7,7	7,2	6,5	6,4	7,0	7,4	9,3	9,0	9,3	9,4
Összesen	1,0	12,9	11,3	10,6	11,0	10,5	9,5	9,7	9,3	8,5	8,0	8,3	8,7	9,4	9,0	9,7	10,0

* 2006 után: nyilvántartott álláskereső relatív mutatói. Lásd: 5.7 tábla megjegyzése. Vetítési alap a gazdaságilag aktív népesség előző év január 1-jei száma.

Forrás: FSH REG.



9.4. ábra: Regisztrált megyei munkanélküliségi ráták átlagai, 2008
(Forrás: Lásd: 9.4. táblázat)

9.5. táblázat: Regionális különbségek: keresetek*

Év	Közép-Magyarország	Közép-Dunántúl	Nyugat-Dunántúl	Dél-Dunántúl	Észak-Magyarország	Észak-Alföld	Dél-Alföld	Összesen
1989	11 719	10 880	10 108	10 484	10 472	9 675	9 841	10 822
1992	27 172	22 174	20 975	19 899	20 704	19 563	20 047	22 465
1993	32 450	26 207	24 627	25 733	24 011	24 025	23 898	26 992
1994	43 010	34 788	32 797	31 929	31 937	31 131	31 325	35 620
1995	46 992	38 492	36 394	35 383	35 995	34 704	33 633	40 190
1996	58 154	46 632	44 569	43 015	41 439	41 222	41 208	47 559
1997	70 967	56 753	52 934	51 279	51 797	50 021	50 245	58 022
1998	86 440	68 297	64 602	60 736	60 361	58 208	58 506	69 415
1999	101 427	77 656	74 808	70 195	70 961	68 738	68 339	81 067
2000	114 637	87 078	83 668	74 412	77 714	73 858	73 591	90 338
2001	132 136	100 358	96 216	86 489	88 735	84 930	84 710	103 610
2002	149 119	110 602	106 809	98 662	102 263	98 033	97 432	117 672
2003	170 280	127 819	121 464	117 149	117 847	115 278	113 532	135 472
2004	184 039	137 168	131 943	122 868	128 435	124 075	121 661	147 111
2005	192 962	147 646	145 771	136 276	139 761	131 098	130 406	157 770
2006	212 001	157 824	156 499	144 189	152 521	142 142	143 231	171 794
2007	229 897	173 937	164 378	156 678	159 921	153 241	153 050	186 229
2008	245 931	185 979	174 273	160 624	169 313	160 332	164 430	198 087

* Bruttó havi kereset (Ft/fő), május.

Jegyzet: Az adatok a költségvetésben dolgozóakra, illetve az alábbi méretkategóriájú vállalatokra vonatkoznak: 1992–94: 20 fős és nagyobb; 1995–99: 10 fős és nagyobb;

2000–: 5 fős és nagyobb. Teljes munkaidős alkalmazottak.

Forrás: FSZH BT.

9.6. táblázat: Regresszióval kiigazított kereseti különbségek*

Év	Közép-Magyarország	Nyugat-Dunántúl	Dél-Dunántúl	Észak-Magyarország	Észak-Alföld	Dél-Alföld
1994	0,1190	-0,0385	-0,0733	-0,1130	-0,0806	-0,0623
1995	0,1140	0,0051	-0,0521	-0,0801	-0,0534	-0,0901
1996	0,0909	-0,0327	-0,0711	-0,1170	-0,1060	-0,0868
1997	0,0863	-0,0381	-0,0842	-0,1090	-0,1020	-0,0913
1998	0,0897	-0,0416	-0,1010	-0,1270	-0,1280	-0,1140
1999	0,1190	-0,0105	-0,0927	-0,1060	-0,1120	-0,1030
2000	0,1070	-0,0093	-0,1410	-0,1330	-0,1350	-0,1340
2001	0,1000	-0,0095	-0,1230	-0,1310	-0,1300	-0,1350
2002	0,1100	-0,0274	-0,0936	-0,0840	-0,0977	-0,0788
2003	0,0807	-0,0450	-0,1070	-0,1150	-0,1280	-0,1180
2004	0,0849	-0,0338	-0,1270	-0,1010	-0,1290	-0,1150
2005	0,0699	-0,0304	-0,1110	-0,0921	-0,1180	-0,1130
2006	0,0850	-0,0236	-0,1250	-0,0891	-0,1180	-0,1020
2007	0,0772	-0,0778	-0,1260	-0,1210	-0,1420	-0,1270
2008	0,0563	-0,0831	-0,1480	-0,1280	-0,1700	-0,1460

* Lásd: 6.3. tábla jegyzete.

Forrás: Bértarifa-felvételek.

9.7. táblázat: Regionális különbségek: bruttó hazai termék

Év	Közép-Magyarország	Közép-Dunántúl	Nyugat-Dunántúl	Dél-Dunántúl	Észak-Magyarország	Észak-Alföld	Dél-Alföld	Összesen
Ezer Ft/fő, hó								
1994	619	365	424	353	292	311	350	422
1995	792	494	559	442	394	386	449	544
1996	993	617	701	532	459	468	539	669
1997	1 254	801	871	641	554	569	640	830
1998	1 474	969	1 083	754	662	660	742	983
1999	1 710	1 051	1 275	859	731	707	819	1 113
2000	2 014	1 255	1 468	957	827	815	918	1 290
2001	2 311	1 372	1 539	1 074	947	965	1 031	1 458
2002	2 701	1 462	1 703	1 204	1 050	1 062	1 136	1 648
2003	2 940	1 719	2 001	1 321	1 186	1 213	1 254	1 841
2004	3 237	1 953	2 143	1 468	1 366	1 351	1 439	2 021
2005	3 564	2 056	2 169	1 517	1 439	1 390	1 483	2 185
2006	3 921	2 139	2 370	1 596	1 512	1 564	1 564	2 363
2007	4 162	2 357	2 487	1 730	1 627	1 596	1 692	2 534
Százalék								
1994	145,6	86,4	100,7	84,0	69,6	73,9	83,3	100,0
1995	144,3	90,5	102,9	81,6	72,9	71,2	83,2	100,0
1996	146,9	91,9	105,0	80,0	69,1	70,4	81,2	100,0
1997	149,1	96,0	105,2	77,6	67,3	69,1	77,9	100,0
1998	147,8	98,1	110,5	77,2	68,0	67,7	76,3	100,0
1999	151,1	93,7	114,9	77,7	66,3	64,1	74,5	100,0
2000	152,2	97,3	113,9	74,8	64,6	63,4	71,8	100,0
2001	158,5	94,1	105,6	73,7	64,9	66,2	70,7	100,0
2002	163,9	88,7	103,4	73,0	63,7	64,4	68,9	100,0
2003	161,1	92,4	107,6	71,6	64,0	65,3	68,0	100,0
2004	157,9	95,3	104,5	71,6	66,6	65,9	70,2	100,0
2005	163,2	94,0	99,2	69,4	65,9	63,6	67,8	100,0
2006	163,1	94,1	99,3	69,4	65,9	63,6	67,9	100,0
2007	164,2	93,0	98,1	68,3	64,2	63,0	66,8	100,0

Forrás: KSH.

9.8. táblázat: Ingázás*

Év	A lakóhelyükön foglalkoztatottak		Más településen foglalkoztatottak	
	száma (1000 fő)	aránya	száma (1000 fő)	aránya
1980	3 848,5	76,0	1 217,2	24,0
1990	3 380,2	74,7	1 144,7	25,3
2001	2 588,2	70,1	1 102,1	29,9
2005	2 625,1	68,2	1 221,3	31,8
2008	2 645,2	70,9	1 085,1	29,1

* Módszertani megjegyzéseket lásd: Dr. Lakatos Miklós – Váradi Rita: A foglalkoztatottak napi ingázásának jelentősége a migrációs folyamatokban. Statisztikai Szemle. 87. évf. 2009. 7–8. sz. p. 763–794.

Forrás: 1980–2005 NSZ, mikrocenzusok, 2008 MEF ad-hoc modul.

10.1. táblázat: Sztrájkok

Év	A sztrájkok száma	A sztrájkokban résztvevők száma, fő	Kiesett órák száma (ezer)
1991	3	24 148	76
1992	4	1 010	33
1993	5	2 574	42
1994	4	31 529	229
1995 ^a	7	172 048	1 708
1996	8	4 491	19
1997	5	853	15
1998	7	1 447	3
1999	5	16 685	242
2000	5	26 978	1 192
2001	6	21 128	61
2002	4	4 573	9
2003	7	10 831	19
2004	8	6 276	116
2005	11	1 425	8
2006	16	24 670	52
2007	13	64 612	189
2008	8	8 633	n.a.

^a A pedagógussztrájk adatai részben becsült adatok.

Forrás: KSH sztrájkstatisztika.

10.2. táblázat: Központi bérmegállapodások*

Év	ÉT-ajánlás		Tényleges	
	Minimum	Maximum	Költségvetési szektor	Versenyszféra
1992	113,0	128,0	120,1	126,6
1993	110,0–113,0	125,0	114,4	125,1
1994	113,0–115,0	121,0–123,0	127,0	123,4
1995	–	–	110,7	119,7
1996	113,0	124,0	114,6	123,2
1997	114,0	122,0	123,2	121,8
1998	113,5	116,0	118,0	118,5
1999	112,0	115,0	119,2	114,8
2000	108,5	111,0	112,3	114,2
2001	122,9	116,3
2002	108,0	110,5	129,2	113,3
2003	4,5 % reálbér növekedés		117,5	108,9
2004	107,0	108,0	100,4	109,3
2005	106,0		112,8	106,9
2006	104,0	105,0	106,4	109,3
2007	105,5	108,0	106,4	109,1
2008	105,0	107,5	106,2	108,4

* Az ÉT-megállapodásokban ajánlott és tényleges bruttó keresetnövekedési ütemek.

Forrás: KSH, Szociális és Munkaügyi Minisztérium.

10.3. táblázat: Minimálbér, garantált bérminimum^a

Dátum	Minimálbér havi összege (Ft)	A bruttó átlagkereset százalékában	Garantált bérminimum havi összege ^b	Garantált bérminimum havi összege ^c	Garantált bérminimum havi összege ^d
1992. I. 1.	8 000	35,8	-	-	-
1993. II. 1.	9 000	33,1	-	-	-
1994. II. 1.	10 500	30,9	-	-	-
1995. III. 1.	12 200	31,4	-	-	-
1996. II. 1.	14 500	31,0	-	-	-
1997. I. 1.	17 000	29,7	-	-	-
1998. I. 1.	19 500	28,8	-	-	-
1999. I. 1.	22 500	29,1	-	-	-
2000. I. 1.	25 500	29,1	-	-	-
2001. I. 1.	40 000	38,6	-	-	-
2002. I. 1.	50 000	40,8	-	-	-
2003. I. 1.	50 000	36,4	-	-	-
2004. I. 1.	53 000	37,2	-	-	-
2005. I. 1.	57 000	33,6	-	-	-
2006. I. 1.	62 500	36,5	-	-	-
2006. VII. 1.	62 500	36,5	65 700	68 800	-
2007. I. 1.	65 500	35,4	72 100	75 400	-
2008. I. 1.	69 000	34,7	82 800	86 300	-
2009. I. 1.	71 500	...	-	-	87 000
2009. VII. 1.	71 500		-	-	87 500

^a A garantált bérminimum a legalább középfokú iskolai végzettséget, szakképzettséget igénylő munkakörben foglalkoztatott munkavállalót illeti meg.

^b Szakképzettek garantált bérminimuma 2 évnél kevesebb gyakorlati idővel.

^c Szakképzettek garantált bérminimuma legalább 2 év gyakorlati idővel, vagy 50 év feletti munkavállaló esetén.

^d 2009. január 1-jétől kikerült a jogszabályból a két éves gyakorlati idővel kapcsolatos, valamint az 50 év felettiekre vonatkozó előírás.

Jegyzet: A minimálbér mentes a személyi jövedelemadótól 2002 szeptemberétől. Ez az intézkedés a nettó minimálbér 15,9%-os emelkedését eredményezte.

Forrás: KSH.

**10.4. táblázat: Egy munkáltatóra kiterjedő hatályú kollektív szerződések állománya
a versenyszférában, ágazatonként (1998–2008)**

Ágazat*	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Szerződések száma											
01–05 Mezőg., halászat	57	61	60	58	58	61	64	64	66	63	65
10–14 Bányászat	15	15	16	15	12	14	15	10	10	8	9
Feldolgozó ipar össz.	485	517	545	532	511	504	507	384	376	381	381
15–16 Élelmi, ital, dohány	117	121	125	120	117	117	121	89	85	86	86
17–19 Textil, ruha, bőrpar	59	69	66	63	58	55	51	37	36	38	38
20–22 Fa, papír, nyomdaipar	37	41	41	40	36	36	37	30	27	30	30
23–25 Korsz., olaj-, vegyi a., gumi gyárt.	51	50	53	53	53	55	58	48	46	48	51
26 Egyéb nemfém ásv.	25	29	32	32	29	30	32	28	30	28	28
27–28 Fémalapa., fémfeldolg-i term. gy.	51	57	64	62	63	61	62	52	54	44	43
29–35 Gép, berendezés gy.	126	132	145	143	138	133	129	87	86	96	97
36–37 Egyéb feldolg. ipar	19	18	19	19	17	17	17	13	12	11	8
40–41 Energia, vízellátás	91	106	112	111	103	102	104	96	95	99	95
Ipar összesen	591	638	673	658	626	620	626	490	481	488	485
45 Építőipar	45	51	55	54	53	49	50	41	48	49	50
50–52 Keresk., járműjav.	257	259	261	252	229	229	233	160	156	157	156
55 Szálláshely szolg.	25	28	27	23	22	23	21	20	19	20	21
Száll., posta, távközlés	81	84	85	85	87	90	96	62	63	66	60
60–63 Szállítási és kieg. tev.	71	74	75	75	77	79	84	54	55	58	53
64 Posta, távközlés	10	10	10	10	10	11	12	8	8	8	7
65–67 Pénzügyi tev.	22	27	32	30	30	31	31	27	26	23	22
70–74 Ingatlan. gazd. szolg.	75	84	89	95	99	94	98	93	105	92	89
80 Oktatás	8	10	9	10	8	8	7	6	6	7	8
85 Eü., szoc. ellátás	5	7	8	8	8	9	10	13	15	15	20
90–93 Egyéb sz. köz. szolg.	52	54	59	60	57	58	59	49	48	52	51
Mindösszesen:	1218	1303	1358	1333	1277	1272	1295	1025	1033	1032	1027
Érintett létszám (fő)											
01–05 Mezőg., halászat	27508	27924	26310	25410	24309	23378	21814	23166	24856	20419	21462
10–14 Bányászat	8247	7804	7154	3576	3174	3548	3780	2206	2206	1869	1869
Feldolgozó ipar össz.	292166	287442	288676	277835	259928	251575	245432	212815	191515	187761	182944
15–16 Élelmi, ital, dohány	68378	64442	64713	61284	56515	54020	55089	45517	37733	37985	36176
17–19 Textil, ruha, bőrpar	39547	43581	39878	37354	33579	30562	29473	22741	21928	23096	23096
20–22 Fa, papír, nyomdaipar	11123	12493	12156	10282	9848	9732	9900	8985	9743	11204	10105
23–25 Korsz., olaj-, vegyi a., gumi gyárt.	56381	51040	50624	48169	44258	42227	38487	38854	38735	40078	39507
26 Egyéb nemfém ásv.	13735	16151	14700	15518	13647	12953	13368	13787	13894	12308	11746
27–28 Fémalapa., fémfeldolg-i term. gy.	29197	27909	30054	28962	28128	25543	22234	24955	26050	18512	19888
29–35 Gép, berendezés gy.	67519	66414	71408	70556	69044	71663	71956	53956	39492	40807	39341
36–37 Egyéb feldolg. ipar	6286	5412	5143	5710	4909	4875	4925	4020	3940	3771	3085
40–41 Energia, vízellátás	69149	71508	69387	64785	57291	56043	52642	46764	46241	46501	43247
Ipar összesen	369562	366754	365217	346196	320393	311166	301854	261785	239962	236131	228060
45 Építőipar	13143	14965	14197	13222	11841	9118	8720	7639	9380	8219	10017
50–52 Keresk., járműjav.	62344	68687	60518	59804	53623	56234	56452	41864	46691	46176	42800
55 Szálláshely szolg.	12195	10115	8431	7317	7546	8907	9655	6518	6211	6551	6020
Száll., posta, távközlés	180472	177700	174668	173300	175417	170981	168623	105412	95147	150894	95739
60–63 Szállítási és kieg. tev.	117210	116636	114869	114211	116329	115129	115805	50913	40049	95800	40757
64 Posta, távközlés	63262	61064	59799	59089	59088	55852	52818	54499	55098	55094	54982
65–67 Pénzügyi tev.	31872	39421	39149	31966	32204	31521	26506	21467	21739	21188	21105
70–74 Ingatlan. gazd. szolg.	16792	17853	18598	18382	20202	18804	23782	26125	27059	22450	20357
80 Oktatás	720	760	685	775	704	631	391	165	165	163	289
85 Eü., szoc. ellátás	327	517	1383	1443	1338	1745	2510	3643	4874	4486	6645
90–93 Egyéb sz. köz. szolg.	19610	18563	20951	20447	20057	17376	17201	15334	13484	15388	15470
Mindösszesen:	734545	743259	730107	698262	667634	649861	637508	513118	489568	532065	467964

* TEÁOR'03 szerint.

Forrás: SZMM, Kollektív szerződések nyilvántartása.

10.5. táblázat: Egy intézményre kiterjedő hatályú kollektív szerződések állománya a költségvetési szektorban, ágazatonként (1998–2008)

Ágazat*	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Szerződések száma											
55 Szálláshely szolg.	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1
73 Kutatás, fejlesztés	20	20	21	21	22	23	23	21	21	21	21
75 Közig. kötelező TB	133	135	130	125	113	105	100	85	88	84	87
M. Oktatás összesen	1525	1565	1566	1567	1523	1531	1519	1310	1058	1269	1263
80.1–80.2 Közoktatás	1472	1513	1512	1523	1484	1492	1480	1285	1030	1240	1233
80.3 Felsőfokú oktatás	42	41	43	32	29	28	28	14	15	16	15
85 Eü szoc. ell. össz.	241	255	259	261	256	259	264	233	190	237	238
85.1 Humán eü. ellátás	118	125	127	125	123	126	127	108	94	103	101
85.3 Szociális ellátás	121	128	131	135	132	132	136	124	96	133	136
90–93 Egyéb sz. köz. szolg. össz.	66	73	73	72	77	79	86	77	60	76	76
92.1–92.4 Szórakoztató tev.	25	29	28	28	30	30	35	27	33	33	32
92.5 Könyvtári levéltári tev.	33	36	37	37	40	42	41	28	37	38	39
92.6–92.7 Sport és egyéb tev.	8	8	7	7	6	6	8	2	5	4	4
Egyéb tevékenység összesen	29	35	29	30							
Mindösszesen:	2015	2084	2079	2077	2019	2026	2020	1750	1435	1711	1710
Érintett létszám (ezer fő)											
55 Szálláshely szolg.	64	64	64	64	64	64	64	148	148	53	53
73 Kutatás, fejlesztés	2545	2446	2611	2597	2633	2720	2737	2203	2429	2429	2429
75 Közig. kötelező TB	26418	26896	26717	24096	21966	21119	20834	22024	18447	18950	19676
M. Oktatás összesen	117936	119895	120807	121957	116211	117881	117042	101483	99208	110765	109246
80.1–80.2 Közoktatás	77214	79337	79262	80743	79897	81103	81074	73611	66338	82454	82528
80.3 Felsőfokú oktatás	40349	40179	41166	40736	35874	36295	35481	27366	32032	27499	25837
85 Eü szoc. ell. össz.	102108	110556	110761	108197	99947	101214	101579	93504	77642	85335	84482
85.1 Humán eü. ellátás	89768	97124	96950	94158	86031	86810	86816	79433	65119	68612	67475
85.3 Szociális ellátás	12202	13294	13714	13942	13816	14302	14661	13971	12523	16651	16936
90–93 Egyéb sz. köz. szolg. össz.	6494	6395	7007	7137	7095	6951	6784	6785	4734	5451	5398
92.1–92.4 Szórakoztató tev.	2580	3028	3029	3035	2888	2920	3157	2127	3359	2374	2270
92.5 Könyvtári levéltári tev.	3414	2867	3627	3665	3905	3735	3231	2469	3128	2965	3016
92.6–92.7 Sport és egyéb tev.	500	500	347	437	257	251	292	31	194	56	56
Egyéb tevékenység összesen	1283	8077	4084	4091							
Mindösszesen:	256848	274329	272051	268139	251849	251352	250492	228080	203497	224246	222547

* TEÁOR'03 szerint.

Forrás: SZMM, Kollektív szerződések nyilvántartása.

10.6. táblázat: Munkaadói szervezetek által kötött hatályos kollektív szerződések (2009. október)

	Munkaadói szervezet	Szakszervezet(ek)	Első szerződés időpontja	Utolsó módosítás időpontja	Érintett vállalatok száma*	Érintett munka-vállalók létszáma*	Első kiterjesztés időpontja
1	KISZÖV Hajdú-Bihar megyei Ipar-szövetség	Hajdú-Bihar megyei Ipari Szövetkezetek Területi Szakszervezeti Bizottsága	1997/09/25	2004/05/01	16	1 525	-
2	Cukoripari Egyesülés Igazgatótanácsa	ÉDOSZ Cukoripari Dolgozók Szakszervezete	1998/01/01	2002/01/01	6	1 843	-
3	Villamosenergia-ipari Társaságok Szövetsége	Bánya- és Energiaipari Dolgozók Szakszervezeti Szövetsége; Egyesült Villamosenergiaipari Dolgozók Szakszervezeti Szövetsége	1995/11/07	2009/02/26	11	27 262	1995/12/20
4	Magyar Vas és Acélipari Egyesülés	Vasas Szakszervezeti Szövetség	1996/01/01	2001/01/01	21	1 042	-
5	Magyar Bútor és Faipari Szövetség	EFEDOSZSZ Fa és Bútoripari Dolgozók Szakszervezete	1998/02/01	1999/11/23	27	4 028	-
6	Mezőgazdasági Szövetkezők és Termelők Országos Szövetsége	Mezőgazdasági, Erdészeti és Vízügyi Dolgozók Szakszervezeti Szövetsége	2003/08/12	2007/12/19	882	48 250	-
7	Vízgazdálkodási Társulatok Országos Szövetsége	Mezőgazdasági, Erdészeti és Vízügyi Dolgozók Szakszervezete	1992/08/11	2006/12/13	16	725	-
8	Élelmiszerfeldolgozók Országos Szövetsége; Vállalkozók és Munkáltatók Országos Szövetsége; Ipartestületek Országos Szövetsége; Magyar Pékszövetség	Sütőipari Dolgozók Szakszervezete	1997/12/22	2006/09/18	32	19 420	1995/12/20
9	Magyar Cementipari Szövetség	ÉFEDOSZSZ Cementipari Szakszervezeti Szakosztály	1996/02/29	1999/03/15	5	2 269	-
10	Magyar Közúti Fuvarozók Egyesülete	Nemzetközi Gépkocsivezetők Országos Szakszervezete	2002/12/03	2007/03/27	45	1 616	-
11	Magyar Víziközmű Szövetség	Vízügyi Közforgalmazási Dolgozók Szakszervezete	1997/02/27	2002/06/25	16	23 563	-
12	Magyar Vegyipari Szövetség	Magyar Vegyipari Dolgozók Szakszervezeti Szövetsége	1993/08/12	2001/01/01	27	9 081	-
13	Közúti Közlekedési Vállalkozások Szövetsége	Közúti Közlekedési Szakszervezet; Közlekedési Munkástanácsok Szövetsége	1992/06/01	2005/10/25	46	25 219	-
14	Magyar Könnyűipari Szövetség	Bőripari Dolgozók Szakszervezete	1992/07/01	2001/05/30	8	2 693	-
15	Országos Vendéglátó és Idegenforgalmi Munkaadók Szövetsége	Vendéglátó és Idegenforgalmi Szakszervezet	1997/05/21	2001/01/01	34	15 024	2001/04/18
16	Vállalkozók és Munkáltatók Országos Szövetsége; Ipartestületek Országos Szövetsége; Építési Vállalkozók Országos Szakszövetsége	Építőipari és Társult Szakszervezetek Országos Szövetsége; Építő-, Fa és Építőanyagipari Dolgozók Szakszervezeteinek Szövetsége	2005/11/16	2007/07/18	541	17 018	2006/03/19
17	Magyar Biztonsági Vállalkozások Munkaadói Szövetsége	Vagyonvédelmi Szakszervezetek Szövetsége	2007/12/12	-	64	2 463	-
18	Mezőgazdasági Társaságok, Szövetkezetek, Vállalkozók Csongrád Megyei Érdekvédelmi Szövetsége	Mezőgazdasági, Erdészeti és Vízügyi Dolgozók Szakszervezeti Szövetsége	2005/04/01	-	2	n.a.	-

* Az első bejelentéskor közölt adatok.

Forrás: SZMM, Kollektív szerződések nyilvántartása.

**10.7. táblázat: Több munkáltatóra kiterjedő hatályú kollektív szerződések állománya
a versenyszférában, ágazatonként (1998–2008)**

Ágazat*	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Szerződések száma											
Mezőg., halászat	1	1	3	2	3	2	2	6	6	8	8
Bányászat		1	1	1	1						
Feldolgozó ipar	28	34	33	34	32	32	37	29	31	31	33
Villamosenergia	3	4	3	3	4	4	5	6	7	8	8
Építőipar	1	3	4	3	3	7	7	8	9	9	9
Kereskedelem, járműjav.	3	3	9	9	8	8	7	8	7	6	5
Szálláshely, vendéglátás	1	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4
Szállítás, raktározás, posta	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5
Pénzügyi tevékenység									1	1	1
Ingatlanügyletek			3	3	3	4	6	1	2	2	3
Oktatás								3	3	2	2
Egészségügyi, szoc.ellátás							1	2	1		
Egyéb közösségi, személyi			6	5	4	6	6	1	1		
Mindösszesen:	40	52	70	68	66	71	79	71	75	74	78
Érintett létszám (fő)											
Mezőg., halászat	461	461	1221	952	1210	567	556	1525	255	1844	1499
10–14 Bányászat		284	284	284	284						
Feldolgozó ipar	224738	224276	93818	92361	86770	85211	82712	59277	51429	45348	48078
Villamosenergia	62730	63112	20145	20145	22166	26647	27320	3769	9658	9211	9092
Építőipar	625	1935	3784	3522	3532	8743	7995	6553	5209	11051	7032
Kereskedelem, járműjav.	720	714	2713	2673	2027	1043	641	4320	3199	2451	2394
Szálláshely, vendéglátás	330	20016	20338	19584	19252	19057	19057	8781	6016	3248	3539
Szállítás, raktározás, posta	27408	27556	28342	28342	28537	28462	28462	3326	3319	2850	2775
Pénzügyi tevékenység									2425	2400	2400
Ingatlanügyletek			14113	13415	12943	12871	16729	89	3362	4189	4888
Oktatás								185	214	308	308
Egészségügyi, szoc.ellátás							585	644	585		
Egyéb közösségi, személyi			61976	32165	30008	79247	79695	69	77		
Mindösszesen:	317012	338354	246734	213443	206729	261848	263752	92196	86079	83117	80506

* TEÁOR'03 szerint.

Forrás: SZMM, Kollektív szerződések nyilvántartása.

**10.8. táblázat: Több intézményre kiterjedő hatályú kollektív szerződések állománya
a költségvetési szektorban, ágazatonként (1998–2008)**

Ágazat*	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Szerződések száma											
73 Kutatás, fejlesztés	1	1	1	1	1	1	1				
75 Közig. kötelező TB	1	2	2	1	1	1	1				
M. Oktatás összesen	3	6	6	7	6	6	6				
80.1–80.2 Köznevelés		6	6	7	6	6	6	3	3	2	1
85 Eü szoc. ell. össz.		2	2	1	1	1	1	1			
85.3 Szociális ellátás	1	2	2	1	1	1	1	1			
90–93 Egyéb sz. köz. szolg. össz.			1				1	1	1		
92.1–92.4 Szórakoztató tev.			1				1	1	1		
Egyéb tevékenységek össz.	1										
Mindösszesen:	7	11	12	10	9	9	10	5	4	2	1
Érintett létszám (fő)											
73 Kutatás, fejlesztés	1336	1336	1336	1336	1336	1336	1336				
75 Közig. kötelező TB	355	408	408	355	355	355	355				
M. Oktatás összesen	165	288	288	325	289	292	292				
80.1–80.2 Köznevelés		288	288	325	289	292	292	308	308	238	n.a.
85 Eü szoc. ell. össz.		145	145	65	65	59	59	43			
85.3 Szociális ellátás	80	145	145	65	65	59	59	43			
90–93 Egyéb sz. köz. szolg. össz.			180				30	52	52		
92.1–92.4 Szórakoztató tev.			180				30	52	52		
Egyéb tevékenységek össz.	562										
Mindösszesen:	2498	2177	2357	2081	2045	2042	2072	403	360	238	n.a.

* TEÁOR'03 szerint.

Forrás: SZMM, Kollektív szerződések nyilvántartása.

10.9. táblázat: Kollektív szerződés típusok lefedettsége és a kiterjesztés hatása ágazatonként (% , 2001)

Ágazat	Egy munkáltató kötötte	Több munkáltató kötötte	Munkáltatói érdekvékviselet kötötte	Szerződések együttesen	Kiterjesztés hatása	Összesen (kiterjesztéssel)
Mezőg., halászat	20,7	0,9	0,0	21,0	0,0	21,0
Bányászat	54,2	3,8	0,0	58,1	0,0	58,1
Feldolgozó ipar össz.	34,2	5,1	8,6	39,6	0,5	40,1
Élelmi, ital, dohány	44,6	7,9	17,7	60,9	3,0	64,0
Textil, ruha, bőripar	28,1	8,3	4,0	32,5	0,0	32,5
Fa, papír, nyomdaipar	17,9	4,1	3,5	21,7	0,0	21,7
Koksz., olaj-, vegyi a., gumi gyárt.	59,7	4,7	25,5	61,0	0,0	61,0
Egyéb nemfém ásv.	47,5	0,6	8,7	55,8	0,0	55,8
Fémalapa., fémfeldolgozó term. gy.	30,9	7,2	9,2	32,8	0,0	32,8
Gép, berendezés gy.	28,8	2,8	1,0	31,3	0,0	31,3
Egyéb feldolgozó ipar	20,1	0,6	16,4	27,8	0,0	27,8
Energia, vízellátás	80,1	1,5	41,5	86,4	3,6	90,0
Építőipar	11,2	2,4	0,3	13,2	0,0	13,2
Keresk., járműjav.	19,2	2,0	0,1	21,2	0,0	21,2
Szálláshely szolg.	9,8	11,6	15,5	26,0	65,1	91,2
Száll., posta, távközlés	76,7	1,6	12,6	78,4	0,0	78,4
Szállítás és kieg. tev.	71,6	2,3	17,7	74,0	0,0	74,0
Posta, távközlés	89,3	0,0	0,0	89,3	0,0	89,3
Pénzügyi tev.	60,9	0,0	0,0	60,9	0,0	60,9
Ingatlan. gazd. szolg.	16,5	6,6	5,5	16,7	0,0	16,7
Oktatás	49,4	0,8	0,0	49,7	0,0	49,7
Eü szoc. ell. össz.	52,6	0,0	0,0	52,7	0,0	52,7
Egyéb sz. köz. szolg.	24,5	0,0	0,0	24,5	0,0	24,5
Mindösszesen:	37,2	3,1	5,9	40,2	2,3	42,5

Forrás: SZMM, Kollektív szerződések nyilvántartása.

10.10. táblázat: Kollektív szerződés típusok lefedettsége és a kiterjesztés hatása ágazatonként (% , 2003)

Ágazat	Egy munkáltató kötötte	Több munkáltató kötötte	Munkáltatói érdekvélpiselet kötötte	Szerződések együttesen	Kiterjesztés hatása	Összesen (kiterjesztéssel)
Mezőg., halászat	21,7	1,1	46,0	68,7	0,0	68,7
Bányászat	49,0	3,7	0,2	52,9	0,0	52,9
Feldolgozó ipar össz.	33,2	5,2	7,9	38,5	0,8	39,4
Élelmi, ital, dohány	40,9	7,9	16,8	56,7	4,7	61,4
Textil, ruha, bőripar	31,5	7,9	3,0	34,3	0,0	34,3
Fa, papír, nyomdaipar	14,6	3,6	0,3	18,0	0,0	18,0
Koksz-, olaj-, vegyi a., gumi gyárt.	53,2	7,2	24,7	56,5	0,0	56,5
Egyéb nemfém ásv.	43,6	1,4	9,0	50,5	0,0	50,5
Fémalapa., fémfeldolg-i term. gy.	29,4	7,4	8,6	30,6	0,0	30,6
Gép, berendezés gy.	30,0	2,8	0,7	33,0	0,0	33,0
Egyéb feldolg. ipar	18,4	0,6	16,5	26,2	0,0	26,2
Energia, vízellátás	88,2	4,2	75,8	94,5	5,5	100,0
Építőipar	7,4	5,8	0,2	12,7	0,0	12,7
Keresk., járműjav.	17,9	0,5	0,1	18,4	0,0	18,4
Szálláshely szolg.	6,3	0,1	15,9	30,2	55,7	85,9
Száll., posta, távközlés	74,6	1,6	13,1	77,0	0,0	77,0
Szállítás és kieg. tev.	70,3	2,2	18,1	73,7	0,0	73,7
Posta, távközlés	85,8	0,0	0,0	85,8	0,0	85,8
Pénzügyi tev.	58,7	0,0	0,0	58,7	0,0	58,7
Ingatlan. gazd. szolg.	12,5	2,3	0,5	13,2	0,0	13,2
Oktatás	48,1	0,7	0,0	48,3	0,0	48,3
Eü szoc. ell. össz.	53,6	0,0	0,0	53,6	0,0	53,6
Egyéb sz. köz. szolg.	25,7	0,0	1,8	25,7	0,0	25,7
Mindösszesen:	36,0	2,6	8,3	41,7	1,9	43,5

Forrás: SZMM, Kollektív szerződések nyilvántartása.

10.11. táblázat: Kollektív szerződés típusok lefedettsége és a kiterjesztés hatása ágazatonként (% , 2005)

Ágazat	Egy munkáltató kötötte	Több munkáltató kötötte	Munkáltatói érdekvélpiselet kötötte	Szerződések együttesen	Kiterjesztés hatása	Összesen (kiterjesztéssel)
Mezőg., halászat	23,5	1,5	2,9	24,4	0,0	24,4
Bányászat	46,0	9,0	0,0	50,6	0,0	50,6
Feldolgozó ipar össz.	33,3	10,7	5,5	36,2	3,0	39,2
Élelmi, ital, dohány	43,2	9,3	7,1	46,7	18,4	65,1
Textil, ruha, bőripar	34,0	20,7	0,1	44,0	0,0	44,0
Fa, papír, nyomdaipar	15,6	5,1	0,0	17,9	0,0	17,9
Koksz-, olaj-, vegyi a., gumi gyárt.	52,5	26,9	10,7	57,0	0,0	57,0
Egyéb nemfém ásv.	62,0	1,9	7,9	62,4	0,0	62,4
Fémalapa., fémfeldolg-i term. gy.	46,3	19,3	22,0	40,2	0,0	40,2
Gép, berendezés gy.	21,9	4,1	0,4	25,5	0,0	25,5
Egyéb feldolg. ipar	16,6	0,4	11,1	18,0	0,0	18,0
Energia, vízellátás	84,0	6,7	19,5	91,0	0,0	91,0
Építőipar	6,0	4,9	0,5	10,8	0,0	10,8
Keresk., járműjav.	12,5	1,4	0,1	13,2	0,0	13,2
Szálláshely szolg.	8,0	10,6	13,2	20,6	67,3	87,9
Száll., posta, távközlés	65,8	1,5	12,9	50,9	0,0	50,9
Szállítás és kieg. tev.	55,9	2,0	17,5	35,7	0,0	35,7
Posta, távközlés	93,4	0,0	0,0	93,4	0,0	93,4
Pénzügyi tev.	38,3	0,0	0,0	38,3	0,0	38,3
Ingatlan. gazd. szolg.	14,8	1,6	2,1	15,5	0,0	15,5
Oktatás	39,8	0,0	0,0	39,9	0,0	39,9
Eü szoc. ell. össz.	44,0	0,2	0,0	44,3	0,0	44,3
Egyéb sz. köz. szolg.	26,7	25,0	1,7	39,4	0,0	39,4
Mindösszesen:	28,9	4,6	3,5	29,8	2,7	32,5

Forrás: SZMM, Kollektív szerződések nyilvántartása.

10.12. táblázat: Kollektív szerződés típusok lefedettsége és a kiterjesztés hatása ágazatonként (% , 2007)

Ágazat	Egy munkáltató kötötte	Több munkáltató kötötte	Munkáltatói érdekképviselőt kötötte	Szerződések együttesen	Kiterjesztés hatása	Összesen (kiterjesztéssel)
Mezőg., halászat	22,6	2,0	3,1	23,5	0,0	23,5
Bányászat	40,8	4,5	0,0	43,5	0,0	43,5
Feldolgozó ipar össz.	28,9	8,9	5,0	32,4	2,8	35,2
Élelmi, ital, dohány	39,2	9,1	7,5	43,3	19,3	62,6
Textil, ruha, bőripar	40,3	23,9	4,1	56,4	0,0	56,4
Fa, papír, nyomdaipar	19,6	5,2	0,1	22,1	0,0	22,1
Koksz-, olaj-, vegyi a., gumi gyárt.	53,5	29,1	10,6	57,9	0,0	57,9
Egyéb nemfém ásv.	53,0	1,4	7,5	52,3	0,0	52,3
Fémalapa., fémfeldolgozó term. gy.	24,8	7,4	14,2	29,5	0,0	29,5
Gép, berendezés gy.	16,7	2,3	0,5	17,7	0,0	17,7
Egyéb feldolgozó ipar	16,9	0,0	8,3	17,0	0,0	17,0
Energia, vízellátás	95,2	18,8	21,5	95,0	0,0	95,0
Építőipar	6,2	8,4	12,7	18,0	80,8	98,8
Keresk., járműjav.	13,5	0,8	1,0	13,7	0,0	13,7
Szálláshely szolg.	7,6	3,7	9,9	13,4	70,6	84,0
Száll., posta, távközlés	70,2	1,3	12,6	71,4	0,0	71,4
Szállítás és kiegészítő tev.	60,3	1,7	17,0	62,0	0,0	62,0
Posta, távközlés	98,7	0,0	0,0	98,7	0,0	98,7
Pénzügyi tev.	36,7	3,6	0,0	35,7	0,0	35,7
Ingatlan. gazd. szolg.	11,5	1,7	1,8	13,2	0,0	13,2
Oktatás	40,2	0,0	0,0	40,3	0,0	40,3
Eü szoc. ell. össz.	41,8	0,0	0,0	41,8	0,0	41,8
Egyéb sz. köz. szolg.	23,9	14,6	2,7	39,4	0,0	39,4
Mindösszesen:	27,9	4,0	4,0	30,5	6,5	37,0

Forrás: SZMM, Kollektív szerződések nyilvántartása.

10.13. táblázat: Vállalati bérmegállapodások száma, az érintett vállalatok száma és munkavállalók létszáma (1998–2008)

Ágazat*	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Szerződések száma											
Mezőg., halászat	36	37	23	18	25	25	24	19	21	14	12
Bányászat	10	11	9	8	7	9	8	3	2		
Feldolgozó ipar össz.	327	358	219	203	224	210	182	108	92	68	60
Élelmi, ital, dohány	83	89	44	41	55	44	47	33	21	20	14
Textil, ruha, bőripar	39	44	25	25	25	23	13	7	10	4	4
Fa, papír, nyomdaipar	21	25	13	13	14	17	15	8	5	3	3
Koksz., olaj-, vegyi a., gumi gyárt.	38	37	26	23	26	35	30	16	12	13	12
Egyéb nemfém ásv.	17	18	16	19	13	12	14	7	7	6	4
Fémalapa., fémfeldolg-i term. gy.	39	44	32	34	33	26	25	12	14	6	6
Gép, berendezés gy.	76	87	58	45	51	46	32	19	19	16	15
Egyéb feldolg. ipar	14	14	5	3	7	7	6	6	4		2
Energia, vízellátás	68	77	74	48	60	63	59	36	41	28	29
Építőipar	31	33	24	23	24	18	16	7	13	7	7
Keresk., járműjav.	141	143	84	73	60	80	79	47	44	32	31
Szálláshely szolg.	12	15	9	7	12	11	9	4	5	7	5
Száll., posta, távközlés	54	58	49	33	48	51	56	33	31	28	18
Szállítás és kieg. tev.	48	51	46	28	47	47	50	28	29	25	17
Posta, távközlés	6	7	3	5	1	4	6	5	2	3	1
Pénzügyi tev.	12	13	16	7	11	11	10	6	7	4	6
Ingatlan. gazd. szolg.	47	49	40	34	38	37	43	17	31	13	16
Oktatás	4	5	2	1	2	3	1				1
Eü., szoc. Ellátás	3	3	2	1	4	3	5	4	4		2
Egyéb sz. köz. szolg.	23	25	21	15	16	24	23	14	11	13	14
Mindösszesen:	768	827	572	471	531	545	515	298	302	214	202
Érintett létszám (fő)											
Mezőg., halászat	19131	18499	9157	5935	9193	6784	7164	5044	5496	2939	2481
Bányászat	4471	5358	2319	1936	1337	1577	1676	381	674		
Feldolgozó ipar össz.	233354	225490	112972	116802	133108	112702	94500	71408	52382	38703	36055
Élelmi, ital, dohány	50102	48748	21376	23243	28977	20503	20614	17003	10606	9886	7990
Textil, ruha, bőripar	24363	28599	16363	12397	16131	13040	8736	6558	7938	822	822
Fa, papír, nyomdaipar	5913	6748	4054	3594	4786	4323	4670	3191	2196	591	852
Koksz., olaj-, vegyi a., gumi gyárt.	53582	47666	26550	19582	23932	33071	27427	10572	10998	13687	8344
Egyéb nemfém ásv.	10842	11860	7762	10024	7371	7056	5929	3542	2947	3131	952
Fémalapa., fémfeldolg-i term. gy.	24905	24173	14301	16141	15547	12309	8536	13731	7190	5963	6994
Gép, berendezés gy.	58567	53419	20248	31111	35055	19893	17309	15090	8413	4623	8278
Egyéb feldolg. ipar	5080	4277	2318	710	1309	2507	1279	1721	2094		1823
Energia, vízellátás	62831	65465	47474	27743	33982	35150	32580	23239	21949	15683	10221
Építőipar	11273	11146	5863	5238	4935	3110	2010	2193	3047	2501	2659
Keresk., járműjav.	41688	43867	17889	26822	21514	24189	21335	14249	15446	9544	6580
Szálláshely szolg.	7096	8361	2559	1662	2223	4255	2794	628	1811	1342	933
Száll., posta, távközlés	169672	168864	102568	49012	47031	106236	144921	38787	31698	83539	16181
Szállítás és kieg. tev.	107665	108633	46693	35116	46039	96547	94294	36417	30669	82196	15257
Posta, távközlés	62007	60231	55875	13896	992	9689	50627	2370	1029	1343	924
Pénzügyi tev.	17027	22799	16964	8085	8127	5464	15121	3620	4470	3349	11486
Ingatlan. gazd. szolg.	8590	9103	7733	7660	8967	7229	13695	4089	6747	5658	3348
Oktatás	438	456	50	21	149	304	23				126
Eü., szoc. Ellátás	243	243	866	283	1051	1105	1667	1676	1475		1673
Egyéb sz. köz. szolg.	6937	7825	7642	7834	8136	8480	9737	4325	5827	8001	8463
Mindösszesen:	582751	587476	334056	259033	279753	316585	347223	169639	151022	171259	100206

* TEÁOR'03 szerint.

Forrás: SZMM, Kollektív szerződések nyilvántartása.

10.14. táblázat. Több munkáltatóra érvényes bérmegállapodások száma, az érintett vállalatok száma és munkavállalók érintett létszáma (1998–2008)

Ágazat*	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Szerződések száma											
Mezőg., halászat	1	1	1		1	1	1	3	4	5	5
Bányászat		1									
Feldolgozó ipar	23	27	7	9	4	5	6	13	16	14	17
Energia, vízellátás	3	3			2	2	2	4	5	6	6
Építőipar		3	1		1	4	2	8	7	7	7
Keresk., járműjav.	1	1	4	3	3	3	2	7	7	5	6
Szálláshely szolg.	1	3	3	3	2	3		2	2	2	2
Száll., posta, távközlés	2	2	2		1	2		1	1		1
Ingatlan. gazd. szolg.			2	3	3	1	3		1	1	1
Eü., szoc. ellátás							1	1	1		
Egyéb sz. köz. szolg.			3	1	1	1	2	1			
Mindösszesen:	31	41	23	19	18	22	19	40	44	40	45
Vállalatok száma											
Mezőg., halászat	5	5	2		2	4	3	8	11	13	13
Bányászat		2									
Feldolgozó ipar	2899	3031	46	96	64	59	12	23	45	45	43
Energia, vízellátás	110	110			10	26	9	13	21	23	22
Építőipar		7	2		2	31	10	62	51	51	50
Keresk., járműjav.	2	3	10	7	7	8	4	18	18	7	9
Szálláshely szolg.	3	46	42	10	10	10		7	6	6	6
Száll., posta, távközlés	29	27	28		28	51		5	5		5
Ingatlan. gazd. szolg.			33	36	33	9	43		2	2	2
Eü., szoc. ellátás							3	3	3		
Egyéb sz. köz. szolg.			48	32	16	45	61	6			
Mindösszesen:	3048	3231	211	181	172	243	145	145	162	147	150
Érintett létszám (fő)											
Mezőg., halászat	461	461	269		258	222	211	1225	1421	1544	1544
Bányászat		284									
Feldolgozó ipar	214017	215709	12128	49253	28659	27143	3992	20779	28975	19825	26308
Energia, vízellátás	62730	62730			2403	25513	2623	2982	3434	4868	4780
Építőipar		1935	657		615	5211	2058	3813	2777	2770	2686
Keresk., járműjav.	136	130	1000	612	265	202	71	1758	1758	1462	1462
Szálláshely szolg.	330	20016	15676	4560	3958	4033		3817	3817	3248	3248
Száll., posta, távközlés	27361	27509	25705		25324	25299		32	32		n.a.
Ingatlan. gazd. szolg.			11777	13415	12943	243	12494		18	18	18
Eü., szoc. ellátás							585	585	585		
Egyéb sz. köz. szolg.			58115	1042	1704	989	3141	48			
Mindösszesen:	305035	328774	125327	68882	76129	88855	25175	35039	42817	33735	40046

* TEÁOR'03 szerint.

Forrás: SZMM, Kollektív szerződések nyilvántartása.

10.15. táblázat: Szakszervezeti szervezettség ágazatok és nemek szerint (2001–2009, %)

Nemzetgazdasági ág*	2001			2004			2009		
	Férfiak	Nők	Együtt	Férfiak	Nők	Együtt	Férfiak	Nők	Együtt
A - Mezőgazdaság, erdőgazdálkodás, halászat	5,4	8,0	6,0	9,4	12,6	10,1	4,8	1,3	3,9
B - Bányászat, kőfejtés	30,3	28,2	30,1	34,6	51,4	37,6	24,9	12,5	23,9
C - Feldolgozóipar	16,4	14,9	15,8	14,6	14,6	14,6	10,1	9,9	10,0
D - Villamosenergia-, gáz-, gőzellátás, légkondicionálás	28,0	36,4	30,0	31,9	30,6	31,5	30,1	28,3	29,7
E - Vízellátás; szennyvíz gyűjtése, kezelése, hulladékgazdálkodás, szennyeződésmérsítés	23,1	31,1	24,8	24,0	28,1	25,0	18,1	29,7	20,7
F - Építőipar	3,8	4,7	3,8	3,5	9,7	4,1	2,4	2,6	2,4
G - Kereskedelem, gépjárműjavítás	5,9	8,1	7,1	4,3	6,2	5,3	2,0	3,4	2,8
H - Szállítás, raktározás	39,3	41,6	40,0	32,9	37,6	34,2	27,6	27,3	27,5
I - Szálláshely-szolgáltatás, vendéglátás	2,6	6,1	4,4	3,2	4,6	4,1	0,6	2,3	1,6
J - Információ, kommunikáció	19,4	21,5	20,2	14,8	19,3	16,4	3,6	1,7	2,9
K - Pénzügyi, biztosítási tevékenység	12,1	17,9	16,2	10,2	13,2	12,3	6,0	14,0	11,4
L - Ingatlanügyletek	6,9	7,1	7,0	4,5	6,5	5,5	5,6	4,9	5,2
M - Szakmai, tudományos, műszaki tevékenység	9,1	8,3	8,6	6,3	7,0	6,7	3,7	2,7	3,2
N - Adminisztratív és szolgáltatást támogató tevékenység	9,8	14,4	11,8	7,5	11,8	9,3	3,7	2,1	3,0
O - Közigazgatás, védelem; kötelező társadalombiztosítás	25,4	33,4	29,3	26,7	25,3	26,0	25,4	19,7	22,4
P - Oktatás	37,4	40,0	39,4	26,9	29,9	29,3	21,8	24,5	23,9
Q - Humán-egészségügyi, szociális ellátás	33,1	34,0	33,8	26,9	26,1	26,3	22,2	19,5	20,0
R - Művészet, szórakoztatás	12,2	13,6	12,8	12,1	17,0	14,2	10,1	18,7	14,5
S+T+U Egyéb	10,6	12,8	12,0	9,9	14,6	12,9	4,2	7,6	6,4
Összesen	17,3	22,4	19,7	15,3	18,7	16,9	11,1	12,9	12,0

* TEÁOR'08 szerint.

Forrás: KSH MEF ad hoc modul.

10.16. táblázat: Szakszervezeti szervezettség korcsoportok és nemek szerint (2001–2009, %)

Korcsoport	2001			2004			2009		
	Férfiak	Nők	Együtt	Férfiak	Nők	Együtt	Férfiak	Nők	Együtt
15–19	3,2	2,0	2,7	2,0	0,0	1,3	11,8	0,0	7,4
20–24	6,6	9,7	7,9	5,2	10,0	7,3	4,0	3,9	4,0
25–29	10,4	15,9	12,7	9,2	9,5	9,3	6,7	5,5	6,2
30–39	18,4	22,2	20,1	15,2	17,4	16,2	9,4	11,3	10,3
40–54	22,2	27,3	24,9	19,7	22,9	21,4	15,3	16,6	16,0
55–59	26,2	28,8	27,1	22,0	24,7	23,3	13,8	16,9	15,3
60–74	25,0	19,4	22,8	19,3	23,9	21,1	11,0	12,2	11,6
Összesen	17,3	22,4	19,7	15,3	18,7	16,9	11,1	12,9	12,0

Forrás: KSH MEF ad hoc modul.

10.17. táblázat: Szakszervezeti szervezettség foglalkozási főcsoportok és nemek szerint (2001–2009, %)

Foglalkozási főcsoport	2001			2004			2009		
	Férfiak	Nők	Együtt	Férfiak	Nők	Együtt	Férfiak	Nők	Együtt
Törvényhozók, igazgatási, érdekképviselői vezetők, gazdasági vezetők	24,8	29,2	26,5	17,8	23,7	20,1	11,1	17,0	13,6
Egyetemi, főiskolai képzettség önálló alkalmazását igénylő foglalkozások	28,1	41,1	35,9	20,3	28,8	25,4	13,3	23,8	19,5
Egyéb felsőfokú képzettséget igénylő foglalk.	20,8	29,5	26,6	16,7	25,0	22,2	13,8	15,9	15,2
Irodai és ügyviteli (ügyfélforgalmi) jellegű fogl.	22,2	22,3	22,3	11,8	17,7	17,3	7,1	10,8	10,5
Szolgáltatási jellegű foglalkozások	15,7	10,2	12,6	17,0	9,4	12,7	12,8	5,5	8,7
Mezőgazdasági és erdőgazdálkodási foglalk.	4,1	4,0	4,1	6,5	9,1	7,3	5,4	1,4	4,2
Ipari és építőipari foglalkozások	14,8	12,8	14,4	12,5	13,1	12,6	8,6	9,9	8,8
Gépkezelők, összeszerelők, járművezetők	17,0	12,5	15,6	16,8	13,1	15,6	12,9	8,5	11,6
Szakképzettséget nem igénylő (egyszerű) fogl.	8,2	15,0	11,9	6,0	10,6	8,6	2,9	5,9	4,7
Fegyveres erők, fegyveres testületek fogl.	32,6	35,3	32,8	39,5	53,6	41,7	34,3	27,3	33,2
Összesen	17,3	22,4	19,7	15,3	18,7	16,9	11,1	12,9	12,0

Forrás: KSH MEF ad hoc modul.

10.18. táblázat: Azon alkalmazottak aránya ágazatok és nemek szerint, akik úgy vélekednek, hogy a munkahelyükön szakszervezet működik (2001–2009, %)

Nemzetgazdasági ág*	2001			2004			2009		
	Férfiak	Nők	Együtt	Férfiak	Nők	Együtt	Férfiak	Nők	Együtt
A - Mezőgazdaság, erdőgazdálkodás, halászat	12,4	14,5	12,9	13,4	17,9	14,4	10,3	7,5	9,6
B - Bányászat, kőfejtés	57,1	76,8	59,4	52,8	55,8	53,4	41,4	30,2	40,5
C - Feldolgozóipar	35,1	31,9	33,7	30,9	29,2	30,2	26,6	26,4	26,5
D - Villamosenergia-, gáz-, gőzellátás, légkondicionálás	59,1	62,6	59,9	59,8	61,8	60,4	64,1	54,6	62,0
E - Vízellátás; szennyvíz gyűjtése, kezelése, hulladékgyezdálkodás, szennyvezdésmentesítés	48,9	53,5	49,8	44,8	54,5	47,1	41,3	54,7	44,3
F - Építőipar	8,7	13,8	9,1	6,4	16,3	7,3	4,5	8,7	4,8
G - Kereskedelem, gépjárműjavítás	11,8	16,4	14,3	8,2	10,9	9,6	7,4	8,3	7,9
H - Szállítás, raktározás	60,2	70,0	63,0	53,7	62,4	56,0	50,0	63,9	54,0
I - Szálláshely-szolgáltatás, vendéglátás	6,2	11,1	8,7	6,2	8,2	7,4	4,4	6,5	5,7
J - Információ, kommunikáció	33,1	40,3	35,8	27,2	34,0	29,6	13,2	8,4	11,4
K - Pénzügyi, biztosítási tevékenység	26,6	35,7	33,1	26,8	27,2	27,1	16,4	27,0	23,5
L - Ingatlanügyletek	12,9	17,5	15,2	11,7	13,9	12,8	6,2	13,6	10,3
M - Szakmai, tudományos, műszaki tevékenység	17,2	18,8	18,1	15,0	15,4	15,2	11,6	6,8	8,9
N - Adminisztratív és szolgáltatást támogató tevékenység	18,0	28,1	22,5	15,8	22,2	18,5	10,0	7,7	9,0
O - Közigazgatás, védelem; kötelező társadalombiztosítás	51,6	58,2	54,9	51,0	52,6	51,8	54,0	48,8	51,3
P - Oktatás	70,7	68,0	68,6	62,0	60,1	60,5	62,6	56,5	57,8
Q - Humán-egészségügyi, szociális ellátás	66,4	65,2	65,5	55,6	57,1	56,8	56,6	51,6	52,6
R - Művészet, szórakoztatás	26,2	27,5	26,8	21,6	28,1	24,3	24,0	39,2	31,8
S+T+U Egyéb	22,5	26,6	25,1	18,2	24,6	22,4	7,8	11,8	10,4
Összesen	33,5	41,6	37,3	29,4	37,0	33,0	25,7	31,5	28,5

* TEÁOR'08 szerint.

Forrás: KSH MEF ad hoc modul.

**10.19. táblázat: Kollektív szerződéses lefedettség ágazatok és nemek szerint
a Munkaerő-felvétel alapján (2004–2009, %)***

Nemzetgazdasági ág**	2004			2009		
	Férfiak	Nők	Együtt	Férfiak	Nők	Együtt
A - Mezőgazdaság, erdőgazdálkodás, halászat	11,1	16,3	12,3	8,9	7,8	8,6
B - Bányászat, kőfejtés	37,1	56,0	40,4	27,0	30,2	27,3
C - Feldolgozóipar	24,7	22,2	23,7	20,7	20,7	20,7
D - Villamosenergia-, gáz-, gőzellátás, légkondicionálás	43,9	55,0	47,2	50,0	49,3	49,8
E - Vízellátás; szennyvíz gyűjtése, kezelése, hulladékgazdálkodás, szennyeződésmentesítés	33,7	46,9	36,8	29,5	46,9	33,4
F - Építőipar	5,4	13,0	6,1	4,5	7,9	4,8
G - Kereskedelem, gépjárműjavítás	8,3	9,9	9,2	5,6	7,2	6,5
H - Szállítás, raktározás	44,7	52,8	46,9	39,9	49,4	42,7
I - Szálláshely-szolgáltatás, vendéglátás	8,4	8,4	8,4	4,2	5,0	4,6
J - Információ, kommunikáció	23,9	27,0	25,0	13,8	4,7	10,3
K - Pénzügyi, biztosítási tevékenység	25,1	23,9	24,3	11,2	18,9	16,4
L - Ingatlanügyletek	12,8	12,0	12,4	6,6	11,8	9,4
M - Szakmai, tudományos, műszaki tevékenység	14,7	13,3	13,9	13,7	4,6	8,5
N - Adminisztratív és szolgáltatást támogató tevékenység	15,1	18,2	16,4	8,8	8,3	8,6
O - Közigazgatás, védelem; kötelező társadalombiztosítás	31,9	33,6	32,7	33,0	27,3	30,0
P - Oktatás	44,8	43,1	43,5	39,1	38,2	38,4
Q - Humán-egészségügyi, szociális ellátás	39,2	39,9	39,8	37,0	34,6	35,1
R - Művészet, szórakoztatás	18,9	21,3	19,9	17,6	22,8	20,3
S+T+U Egyéb	16,4	19,8	18,6	4,8	6,4	5,8
Összesen	23,0	27,5	25,2	19,2	22,1	20,6

* Azon munkavállalók aránya, akik szerint munkahelyükön van érvényes kollektív szerződés (2001–2009, %).

** TEÁOR'08 szerint.

Forrás: KSH MEF ad hoc modul.

10.20. táblázat: Az üzemi (közalkalmazotti) tanács munkahelyi jelenléte ágazatok és nemek szerint az 50 főnél nagyobb munkahelyeken (az igennel válaszolók aránya, 2001–2009)

Nemzetgazdasági ág*	2001			2004			2009		
	Férfiak	Nők	Együtt	Férfiak	Nők	Együtt	Férfiak	Nők	Együtt
A - Mezőgazdaság, erdőgazdálkodás, halászat	15,4	18,2	16,0	21,7	26,5	22,9	12,9	20,6	14,9
B - Bányászat, kőfejtés	44,5	56,3	45,8	44,6	57,4	46,4	47,6	0,0	46,5
C - Feldolgozóipar	30,6	25,7	28,4	36,0	32,1	34,3	33,9	28,5	31,6
D - Villamosenergia-, gáz-, gőzellátás, légkondicionálás	38,7	37,0	38,2	44,5	50,9	46,4	51,7	49,8	51,3
E - Vízellátás; szennyvíz gyűjtése, kezelése, hulladékgazdálkodás, szennyeződésmentesítés	33,6	39,7	35,1	39,6	50,9	42,0	34,3	36,7	34,8
F - Építőipar	10,2	23,6	11,5	11,9	26,4	14,2	13,2	21,8	14,0
G - Kereskedelem, gépjárműjavítás	16,6	13,9	15,2	17,0	20,0	18,5	16,0	13,9	14,8
H - Szállítás, raktározás	48,1	55,5	50,2	53,9	58,1	55,0	53,7	51,4	53,0
I - Szálláshely-szolgáltatás, vendéglátás	12,7	20,5	17,2	11,8	19,5	16,0	16,5	14,2	15,3
J - Információ, kommunikáció	32,0	35,4	33,2	36,0	39,5	37,2	22,4	23,7	22,8
K - Pénzügyi, biztosítási tevékenység	9,5	17,7	14,8	29,0	23,5	25,5	12,8	21,3	17,9
L - Ingatlanügyletek	16,5	8,4	13,0	18,6	19,2	18,9	20,2	35,5	26,8
M - Szakmai, tudományos, műszaki tevékenység	19,9	12,1	15,9	21,4	20,8	21,1	25,4	11,3	18,2
N - Adminisztratív és szolgáltatást támogató tevékenység	20,2	24,8	22,1	22,9	30,1	26,0	15,8	11,0	13,7
O - Közigazgatás, védelem; kötelező társadalombiztosítás	23,4	35,3	29,1	28,1	33,6	30,8	34,4	30,4	32,3
P - Oktatás	43,7	41,4	42,1	51,5	48,8	49,6	38,9	44,2	42,7
Q - Humán-egészségügyi, szociális ellátás	38,8	37,1	37,5	37,4	41,4	40,5	43,4	43,5	43,5
R - Művészet, szórakoztatás	14,4	34,1	20,8	27,8	30,4	28,6	21,3	29,6	25,3
S+T+U Egyéb	16,3	23,2	20,4	26,3	28,7	27,8	47,9	33,8	38,3
Összesen	29,6	30,7	30,1	34,6	35,7	35,1	33,3	32,0	32,7

* TEÁOR'08 szerint.

Forrás: KSH MEF ad hoc modul.

11.1. táblázat: Gyermek után járó támogatások

Év	Családi adókedvezmény ¹		Családi pótlék ²		Rendszeres gyermekvédelmi támogatás ³		Gyermekgondozási díj ⁴		Gyermekgondozási segély és támogatás ⁴	
	átlagos havi összeg (ft)	családok átlagos száma	egy családra jutó átlagos havi összeg (ft)	családok átlagos száma	átlagos havi összeg (ft)	családok átlagos száma	átlagos havi összeg (ft)	átlagos fő	átlagos havi összeg (ft)	átlagos fő
1990	-	-	3 539	1 514 100	-	-	5 199	154 977	3 303	94 711
1995	-	-	5 841	1 429 500	-	-	13 215	128 540	7 882	175 773
2000	3 359	1 112 177	8 496	1 299 800	3 436	786 000	31 448	54 008	16 660	245 410
2001	6 547	1 172 862	8 617	1 295 800	4 193	780 000	39 274	62 904	17 828	234 221
2002	6 588	1 069 911	10 034	1 277 900	4 338	758 000	44 901	70 167	19 842	222 104
2003	6 841	1 009 660	11 283	1 292 000	4 705	704 000	48 742	77 942	22 091	214 640
2004	6 941	969 512	11 971	1 290 200	5 236	670 000	54 322	83 678	24 174	210 509
2005	6 979	924 263	12 597	1 264 500	5 619	663 000	58 484	87 172	25 706	208 708
2006	9 392	122 883	21 637	1 269 000	-	-	62 684	91 678	27 102	212 741
2007			23 031	1 224 000	-	-	68 394	93 973	28 496	207 608

¹ 1999-ben vezették be. 2006-tól beépült a családi pótlékba, adócsökkentő családi kedvezményre csak a 3 és több gyerekes szülők jogosultak, melynek összege havonta 4000 Ft gyermekenként.

² Éves átlag. 1999-től 2002. XI. 8-ig nevelési ellátás: családi pótlék és az iskoláztatási támogatás együttes adatait tartalmazza. 2002-től a 13-dik hónapra kifizetett pótlékkal együtt.

³ Éves átlag. 1998-tól 2005-ig létezett.

⁴ Éves átlag.

Forrás: APEH, KSH Szociális Statisztikai Évkönyvek.

11.2. táblázat: Munkanélküliség esetén járó támogatások és az átlagbér

Év	Munkanélküli járadék és egyéb, nem jövedelemtől függő munkanélküli ellátások ¹		Jövedelempótló támogatás és rendszeres szociális segély ²		Havi nettó átlagbér, ft ³		
	átlagos havi összeg (ft)	átlagos létszám (fő)	átlagos havi összeg (ft)	átlagos létszám (fő)	férfi	nő	együtt
1990	3 845	30 302	3 209	46 823	11 226	9 455	10 371
1995	11 891	182 788	6 590	234 411	28 831	24 283	26 637
2000	22 818	131 665	14 656	162 245	60 319	50 562	55 650
2001	25 677	119 210	14 749	142 001	69 910	59 059	64 750
2002	30 113	114 934	14 869	132 895	82 745	72 036	77 770
2003	34 762	107 226	15 010	138 127	94 612	84 632	89 906
2004	37 107	109 654	15 864	144 853	98 101	87 710	93 233
2005	39 593	111 732	16 991	158 565	108 139	98 625	103 727
2006	43 344	109 095	23 771	160 426			110 951
2007	46 208	96 463	25 703	194 716			114 282
2008	47 809	97 047					122 047

¹ A havi zárónapi létszámok átlaga. A nyugdíj előtt állók (1998–2002) és a pályakezdők (1990–1996) segélyével együtt.

² A rendszeres szociális segély adatok 2006-ban a július 1. és december 31. közötti időszakra vonatkoznak, mivel a segély szabályozása megváltozott.

³ A nettó átlagbér a nemzetgazdaság egészére vonatkozik, versenyszféra 1998 előtt: 19 fő feletti; 1998 után: 4 fő feletti munkáltatók.

Forrás: ÁFSZ: Munkaerőpiaci helyzetjelentés, 2001. KSH: Társadalmi ellátórendszerek 2007, Szociális Statisztikai Évkönyvek, Népjóléti Statisztikai Évkönyv. KSH Szociális Statisztikai Évkönyvek.

11.3. táblázat: Saját jogú nyugellátásban részesülők létszáma és a teljes ellátásuk átlagösszegei az év januárjában

Év	Öregségi nyugdíj			Korhatár alatti és korhatár feletti rokkantsági nyugdíj, baleseti rokkantsági nyugdíj		
	létszám (fő)	emelés előtti átlagösszeg (ft)	emelés utáni átlagösszeg (ft)	létszám (fő)	emelés előtti átlagösszeg (ft)	emelés utáni átlagösszeg (ft)
2000	1 671 090	33 258	35 931	762 514	29 217	31 556
2001	1 667 945	37 172	41 002	772 286	32 381	35 705
2002	1 664 062	43 368	47 561	789 544	37 369	40 972
2003	1 657 271	50 652	54 905	799 966	43 185	46 801
2004	1 637 847	57 326	60 962	806 491	48 180	51 220
2005	1 643 409	63 185	67 182	808 107	52 259	55 563
2006	1 658 387	69 145	72 160	806 147	56 485	58 935
2007	1 676 477	74 326	78 577	802 506	59 978	63 120
2008	1 716 315	81 975	87 481	794 797	65 036	69 160

Forrás: Országos Nyugdíjbiztosítási Főigazgatóság.

11.4. táblázat: Egészségkárosodott személyek szociális járadékaiban részesülők létszáma és a teljes ellátásuk emelés utáni átlagösszegei az év januárjában

Év	Átmeneti járadék		Rendszeres szociális járadék		Bányászok egészségkárosodási járadéka		Összesen	
	létszám (fő)	átlagösszeg (ft)	létszám (fő)	átlagösszeg (ft)	létszám (fő)	átlagösszeg (ft)	létszám (fő)	átlagösszeg (ft)
2000	15 491	18 309	196 689	14 435	2 852	48 581	215 032	15 167
2001	15 640	20 809	198 820	15 610	3 304	53 379	217 764	16 556
2002	11 523	26 043	200 980	17 645	3 348	59 558	215 851	18 744
2003	12 230	30 135	203 656	19 907	3 345	65 380	219 231	21 171
2004	11 949	33 798	207 300	21 370	2 950	69 777	222 199	22 681
2005	13 186	36 847	207 091	22 773	2 839	74 161	223 116	24 259
2006	14 945	40 578	195 954	23 911	2 786	77 497	213 685	25 776
2007	19 158	42 642	184 845	25 050	2 693	80 720	206 696	27 406
2008	21 538	46 537	170 838	27 176	2 601	85 805	194 977	30 096

Forrás: Országos Nyugdíjbiztosítási Főigazgatóság.

11.5. táblázat: Rokkantsági járadékban részesülők létszáma és a teljes ellátásuk emelés utáni átlagösszegei az év januárjában

Rokkantsági járadék			Rokkantsági járadék		
Év	létszám (fő)	átlagösszeg (ft)	Év	létszám (fő)	átlagösszeg (ft)
2000	25 267	13 746	2005	28 738	27 257
2001	25 490	18 220	2006	29 443	28 720
2002	26 350	20 931	2007	30 039	30 219
2003	27 058	23 884	2008	30 677	32 709
2004	27 923	25 388			

Forrás: Országos Nyugdíjbiztosítási Főigazgatóság.

**11.6. táblázat: A nyugdíjba vonulás korcentruma
és a nyugdíjazottak létszáma, 2001–2008**

Ellátás	2001		2002		2003		2004	
	Átlagkor	Fő	Átlagkor	Fő	Átlagkor	Fő	Átlagkor	Fő
Nők								
Öregségi és öregségi jellegű nyugdíjak	57,6	14 388	56,8	25 730	58,8	13 591	57,6	36 806
Rokkantsági és baleseti rokkantsági nyugdíj	47,8	24 836	48,1	23 649	48,5	21 507	48,7	19 901
Összesen	51,4	39 224	52,6	49 379	52,5	35 098	54,5	56 707
Férfiak								
Öregségi és öregségi jellegű nyugdíjak	60,1	28 932	60,1	30 217	59,7	32 611	60,1	36 111
Rokkantsági és baleseti rokkantsági nyugdíj	49,6	30 820	49,7	29 013	50,0	27 115	50,1	24 915
Összesen	54,7	59 752	55,0	59 230	55,3	59 726	56,0	61 026
Együtt								
Öregségi és öregségi jellegű nyugdíjak	59,3	43 320	58,6	55 947	59,5	46 202	58,9	72 917
Rokkantsági és baleseti rokkantsági nyugdíj	48,8	55 656	49,0	52 662	49,3	48 622	49,5	44 816
Összesen	53,4	98 976	53,9	108 609	54,3	94 824	55,3	117 733
Ellátás	2005		2006		2007		2008	
	Átlagkor	Fő	Átlagkor	Fő	Átlagkor	Fő	Átlagkor	Fő
Nők								
Öregségi és öregségi jellegű nyugdíjak	57,7	45 115	57,5	46 093	57,8	62 015	57,3	39 290
Rokkantsági és baleseti rokkantsági nyugdíj	49,1	19 250	49,3	18 488	49,8	15 837	50,5	8 565
Rehabilitációs járadék							44,1	1 604
Összesen	55,1	64 365	55,2	64 581	56,2	77 852	55,7	49 459
Férfiak								
Öregségi és öregségi jellegű nyugdíjak	59,9	30 560	59,9	33 134	59,7	50 878	59,8	25 749
Rokkantsági és baleseti rokkantsági nyugdíj	50,5	24 565	50,6	23 045	51,1	19 032	51,9	11 069
Rehabilitációs járadék							44,5	1 556
Összesen	55,7	55 125	56,1	56 179	57,4	69 910	56,9	38 374
Együtt								
Öregségi és öregségi jellegű nyugdíjak	58,6	75 675	58,5	79 227	58,7	112 893	58,3	65 039
Rokkantsági és baleseti rokkantsági nyugdíj	49,9	43 815	50,0	41 533	50,5	34 869	51,3	19 634
Rehabilitációs járadék							44,3	3 160
Összesen	55,4	119 490	55,6	120 760	56,8	147 762	56,2	87 833

Megjegyzés: az adatok az ONYF nyugdíjmegállapító rendszerének (NYUGDMEG) adataiból származnak, így nem tartalmazzák a fegyveres testületek és a rendvédelmi szervek megállapítási adatait. A MÁV adatait 2008-tól már tartalmazzák.

Forrás: Országos Nyugdíjbiztosítási Főigazgatóság.

**11.7. táblázat: Új rokkantsági nyugdíjmegállapítások
és az új öregségi nyugdíjmegállapítások részletes létszám adatai**

Év	Rokkantsági és baleseti rokkantsági nyugdíjak	Öregségi és öregségi jellegű nyugdíjak*			Az összesenből a korhatár évében			Az összesenből korhatár alatt		
	együtt	együtt	férfi	nő	férfi	nő	együtt	férfi	nő	együtt
1996	59 967	91 709	31 770	59 939	9 893	20 073	29 966	18 681	31 857	50 538
1997	48 262	70 500	37 886	32 614	10 630	1 138	11 768	24 308	28 154	52 462
1998	42 975	30 749	12 908	17 841	385	882	1 267	11 461	15 244	26 705
1999	46 701	39 599	15 181	24 418	2 601	5 808	8 409	11 494	16 922	28 416
2000	55 558	47 597	18 071	29 526	613	813	1 426	16 089	26 859	42 948
2001	54 645	43 026	28 759	14 267	2 200	4 882	7 082	25 175	7 396	32 571
2002	52 211	55 928	30 209	25 719	2 593	646	3 239	26 346	23 503	49 849
2003	48 078	46 148	32 574	13 574	3 058	5 098	8 156	28 064	6 537	34 601
2004	44 196	72 624	35 940	36 684	3 842	989	4 831	30 234	33 817	64 051
2005	41 057	81 946	33 175	48 771	4 035	6 721	10 756	27 719	40 142	67 861
2006	36 904	81 738	34 207	47 531	4 013	732	4 745	29 025	45 675	74 700
2007	34 991	113 205	51 037	62 168	3 722	6 660	10 382	45 731	54 177	99 908
2008	19 832	65 335	25 912	39 423	3 154	288	3 442	22 180	38 761	60 941

* Öregségi jellegű nyugdíjak közé tartozik: korengedményes öregségi nyugdíj, művésznyugdíj, előnyugdíj 1997-ig, bányásznyugdíj.

Megjegyzés: Az adott évben folyósítani kezdett (adott évi szabályok szerint megállapított) nyugdíjak. Az adatok az ONYF nyugdíjmegállapító rendszeréből származnak, így nem tartalmazzák a fegyveres testületek és a rendvédelmi szervek megállapítási adatait.

Forrás: Országos Nyugdíjbiztosítási Főigazgatóság.

11.8. táblázat: Nyugdíjkorhatár, férfiak

Születési év	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
	60 ^a	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71	72	73	74	75	76	77	78	79	80	81	82	83	84	85	86	87	88	89	90	91	92
1932																																	
1933	59	60 ^a	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71	72	73	74	75	76	77	78	79	80	81	82	83	84	85	86	87	88	89	90	91
1934	58	59	60 ^a	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71	72	73	74	75	76	77	78	79	80	81	82	83	84	85	86	87	88	89	90
1935	57	58	59	60 ^a	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71	72	73	74	75	76	77	78	79	80	81	82	83	84	85	86	87	88	89
1936	56	57	58	59	60 ^a	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71	72	73	74	75	76	77	78	79	80	81	82	83	84	85	86	87	88
1937	55	56	57	58	59	60 ^a	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71	72	73	74	75	76	77	78	79	80	81	82	83	84	85	86	87
1938	54	55	56	57	58	59	60 ^a	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71	72	73	74	75	76	77	78	79	80	81	82	83	84	85	86
1939	53	54	55	56	57	58	59	60 ^a	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71	72	73	74	75	76	77	78	79	80	81	82	83	84	85
1940	52	53	54	55	56	57	58	59	60 ^a	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71	72	73	74	75	76	77	78	79	80	81	82	83	84
1941	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60 ^a	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71	72	73	74	75	76	77	78	79	80	81	82	83
1942	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60 ^a	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71	72	73	74	75	76	77	78	79	80	81	82
1943	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60 ^a	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71	72	73	74	75	76	77	78	79	80	81
1944	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60 ^a	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71	72	73	74	75	76	77	78	79	80
1945	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60 ^a	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71	72	73	74	75	76	77	78	79
1946	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60 ^a	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71	72	73	74	75	76	77	78
1947	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60 ^a	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71	72	73	74	75	76	77
1948	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60 ^a	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71	72	73	74	75	76
1949	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60 ^a	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71	72	73	74	75
1950	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60 ^a	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71	72	73	74
1951	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60 ^a	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71	72	73
1952 I.	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60 ^a	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71	72
1952 II.	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60 ^a	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71	72
1953	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60 ^a	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71
1954 I.	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60 ^a	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70
1954 II.	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60 ^a	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70
1955	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60 ^a	61	62	63	64	65	66	67	68	69
1956 I.	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60 ^a	61	62	63	64	65	66	67	68
1956 II.	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60 ^a	61	62	63	64	65	66	67	68
1957	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60 ^a	61	62	63	64	65	66	67
1958	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60 ^a	61	62	63	64	65	66
1959	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60 ^a	61	62	63	64	65
1952 I.*	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60 ^a	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71	72
1952 II.*	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60 ^a	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71	72
1953	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60 ^a	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71
1954 I.*	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60 ^a	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70
1954 II.*	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60 ^a	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70
1955 I.*	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60 ^a	61	62	63	64	65	66	67	68	69
1955 II.*	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60 ^a	61	62	63	64	65	66	67	68	69
1956 I.*	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60 ^a	61	62	63	64	65	66	67	68
1956 II.*	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60 ^a	61	62	63	64	65	66	67	68
1957	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60 ^a	61	62	63	64	65	66	67
1958	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60 ^a	61	62	63	64	65	66
1959	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60 ^a	61	62	63	64	65

* A jogszabályban meghatározott minimális szolgálati időnél lényegesen hosszabb – legalább 42 év – szolgálati idő megszerzése esetén járó kedvezmény.

a (20) b [34]/(29) c [35]/(30) d [36]/(31) e [37]/(32) f [38]/(32) g [40]/(37) h (37) i (38)/[33] j (42)

A betöltött életkorok mellett az előrehozott öregségi nyugdíj esetében [] zárójelben a csökkentés nélküli, () zárójelben a csökkentett nyugdíjhoz előírt minimális szolgálati időt tüntettük fel, az öregségi teljes nyugdíj esetén előírt minimális szolgálati idő () zárójelben szerepel.

Megjegyzés: Nyugdíjra jogosult, aki betöltötte a jogszabályban rögzített, rá vonatkozó nyugdíjkorhatárt, illetve rendelkezik az előírt szolgálati idővel. A táblázatban az öregségi teljes nyugdíj és az előrehozott öregségi nyugdíj két feltételét tüntettük fel egy olyan „modell-személy” esetében, aki olyan munkát végez, ami nem jogosít korkedvezményre. A cellák az adott évben született személy napjától kezdve az öregségi teljes nyugdíjra jogosító korhatárt mutatják.

A sötétzürke háttér az előrehozott öregségi nyugdíjra jogosító betöltött életkor, a világoszürke háttér az öregségi teljes nyugdíjra jogosító korhatárt mutatja.

Forrás: 1975. évi II. törvény a társadalombiztosításról; 1997. évi LXXXI. törvény a társadalombiztosítási nyugellátásról; 2009. évi XL. törvény.

11.1.9. táblázat: Nyugdíjkorhatár, nők

Születési év		Naptári év																																	
19	92	55 ^a	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71	72	73	74	75	76	77	78	79	80	81	82	83	84	85	86	87	
1937																																			
1938	54	55 ^a	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71	72	73	74	75	76	77	78	79	80	81	82	83	84	85	86		
1939	53	54	55 ^a	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71	72	73	74	75	76	77	78	79	80	81	82	83	84	85		
1940	52	53	54	55 ^a	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71	72	73	74	75	76	77	78	79	80	81	82	83	84		
1941	51	52	53	54	55 ^a	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71	72	73	74	75	76	77	78	79	80	81	82	83		
1942	50	51	52	53	54	55 ^a	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71	72	73	74	75	76	77	78	79	80	81	82		
1943	49	50	51	52	53	54	55 ^a	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71	72	73	74	75	76	77	78	79	80	81		
1944	48	49	50	51	52	53	54	55 ^a	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71	72	73	74	75	76	77	78	79	80		
1945	47	48	49	50	51	52	53	54	55 ^a	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71	72	73	74	75	76	77	78	79		
1946	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71	72	73	74	75	76	77	78		
1947	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71	72	73	74	75	76	77		
1948	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71	72	73	74	75	76		
1949	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71	72	73	74	75		
1950	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71	72	73	74		
1951	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71	72	73		
1952 I.	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	62,5 ^a	63	64	65	66	67	68	69	70	71	72	
1952 II.	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	62,5 ^a	63	64	65	66	67	68	69	70	71	72	
1953	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71		
1954 I.	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70		
1954 II.	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	60,5 ^b	62	63	63,5 ^a	65	66	67	68	69	70		
1955	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68	69		
1956 I.	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61,5 ^b	62	63	64	65	66	67	68		
1956 II.	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	61,5 ^b	62	63	64	65	66	67	68	
1957	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68	
1958 I.	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62,5 ^b	63	64	65	66		
1958 II.	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	62,5 ^b	64	65	66		
1959	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63 ^a	64	65 ^a		
(20) a	(34)/(29) c	[35]/(30) d	[36]/(31) e	[37]/(32) f	[38]/(32) g	[40]/(37) h	[37]/(31) i	[38]/(33) j	(42)																										
(20) b	(34)/(29) c	[35]/(30) d	[36]/(31) e	[37]/(32) f	[38]/(32) g	[40]/(37) h	[37]/(31) i	[38]/(33) j	(42)																										

$$a(20) b[34](29) c[35](30) d[36](31) e[37](32) f[38](32) g[40](37) h(37) i(38)[33] j(42)$$

Megjegyzés: Lásd 11.8. tábla.

Forrás: 1975. évi II. törvény a társadalombiztosításról; 1997. évi LXXXI. törvény a társadalombiztosítási nyugellátásról; 2009. évi XL. törvény.

12.1. táblázat: A 15–64 éves népesség foglalkoztatási aránya és munkanélküliségi rátája nemenként az EU-15, valamint az EU-25 országában, 2008

Ország	Foglalkoztatási arány			Munkanélküliségi ráta		
	férfiak	nők	együtt	férfiak	nők	együtt
Ausztria	78,5	65,8	72,1	3,6	4,2	3,9
Belgium	68,6	56,2	62,4	6,5	7,6	7,0
Dánia	81,9	74,3	78,1	3,1	3,7	3,4
Egyesült Királyság	77,3	65,8	71,5	6,2	5,1	5,7
Finnország	73,1	69,0	71,1	6,2	6,7	6,4
Franciaország	69,8	60,7	65,2	6,9	7,9	7,4
Görögország	75,0	48,7	61,9	5,1	11,5	7,8
Hollandia	83,2	71,1	77,2	2,5	3,0	2,7
Írország	74,9	60,2	67,6	7,2	4,6	6,1
Luxemburg	71,5	55,1	63,4	4,3	6,1	5,1
Németország	75,9	65,4	70,7	7,5	7,6	7,6
Olaszország	70,3	47,2	58,7	5,6	8,6	6,8
Portugália	74,0	62,5	68,2	6,9	9,4	8,1
Spanyolország	73,5	54,9	64,3	10,1	13,1	11,4
Svédország	76,7	71,8	74,3	6,0	6,6	6,3
EU-15	74,2	60,4	67,3	6,7	7,7	7,2
Magyarország	63,0	50,6	56,7	7,7	8,1	7,9
Bulgária	68,5	59,5	64,0	5,6	5,8	5,7
Ciprus	79,2	62,9	70,9	3,3	4,3	3,8
Cseh Köztársaság	75,4	57,6	66,6	3,5	5,7	4,4
Észtország	73,6	66,3	69,8	5,9	5,4	5,6
Lengyelország	66,3	52,4	59,2	6,5	8,0	7,2
Lettország	72,1	65,4	68,6	8,3	7,2	7,7
Litvánia	67,1	61,8	64,3	6,1	5,7	5,9
Málta	72,5	37,4	55,2	5,7	6,9	6,1
Románia	65,7	52,5	59,0	7,0	5,0	6,1
Szlovákia	70,0	54,6	62,3	8,4	11,0	9,5
Szlovénia	72,7	64,2	68,6	4,1	4,9	4,5
EU-25	73,2	59,4	66,3	6,7	7,7	7,1
EU-27	72,8	59,1	65,9	6,7	7,5	7,1

Forrás: CIRCA.

12.2. táblázat: A foglalkoztatottak összetétele, 2008

Ország	Egyéni vállalkozó	Rész-munkaidős	Határozott idejű szerződéses	Szolgáltatás	Ipar	Mezőgazdaság
Ausztria	13,7	23,3	9,0	68,4	26,0	5,6
Belgium*	14,2	22,6	8,3	73,5	24,7	1,8
Dánia	8,9	24,6	8,4	74,6	22,6	2,8
Nagy-Britannia	13,3	25,3	5,4	77,2	21,4	1,4
Finnország	12,8	13,3	15,0	70,0	25,4	4,5
Franciaország	10,5	16,9	14,2	73,9	23,1	3,0
Görögország*	35,4	5,6	11,5	66,8	21,8	11,4
Hollandia	13,2	47,3	18,2	79,4	18,0	2,6
Írország	17,4	18,6	8,5	68,7	25,7	5,7
Luxemburg	6,5	18,0	6,2	83,0	15,2	1,8
Németország	11,6	25,9	14,7	68,1	29,7	2,2
Olaszország	25,5	14,3	13,3	66,5	29,7	3,8
Portugália	24,0	11,9	22,8	59,3	29,3	11,5
Spanyolország	17,6	12,0	29,3	67,9	27,8	4,3
Svédország	10,4	26,6	16,1
EU-15	15,4	21,0	14,4
Magyarország	12,2	4,6	7,9	63,4	32,1	4,5
Bulgária	12,4	2,3	5,0
Ciprus*	20,0	7,8	13,9	73,2	22,5	4,3
Csehország	16,1	4,9	8,0	56,1	40,5	3,3
Észtország	7,7	7,2	2,4	60,4	35,5	3,9
Lengyelország	22,9	8,5	27,0
Lettország	10,1	6,3	3,3	63,5	28,6	7,9
Litvánia	11,5	6,7	2,4	61,6	30,5	7,9
Málta	13,3	11,5	4,3	72,6	25,5	2,0
Románia	32,6	9,9	1,3	39,8	31,4	28,8
Szlovákia	13,8	2,7	4,7	56,5	39,5	4,0
Szlovénia	14,1	9,0	17,4
EU-27	16,5	18,2	14,0
EU-25	15,8	18,9	14,7

* A határozott idejű szerződéssel rendelkezők esetében a mutató az alkalmazottakon belüli, a többi mutató esetében a foglalkoztatottakon belüli arányokat tartalmazza a 15 évesek és idősebbek körében.

Forrás: Eurostat (Newcronos) Munkaerő-felmérés.

A FONTOSABB ADATOK FORRÁSAI

Az adatoknak adatgyűjtők szerinti csoportosításban két fő forrása van, az egyik a KSH rendszeres intézményi, illetve lakossági adatgyűjtései, a másik a Foglalkoztatási Hivatal (FH) regisztere és az általa lebonyolított adatgyűjtések.

FŐBB KSH ADATFORRÁSOK

KSH-MEF: Munkaerő-felmérés

A Központi Statisztikai Hivatal a lakosság gazdasági aktivitásának – foglalkoztatottságának és munkanélküliségének – vizsgálatára 1992-ben vezette be ezt az adatgyűjtést. A munkaerő-felmérés a magánháztartásokra kiterjedő reprezentatív felvétel, mely a 15–74 éves személyek gazdasági aktivitásáról nyújt információt. Az adatgyűjtés célja, hogy a foglalkoztatottság és a munkanélküliség alakulását a nemzetközi statisztikai ajánlásoknak megfelelően, a mindenkor munkügyi szabályozástól, illetve annak változásától függetlenül, a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO) fogalmait felhasználva figyelje meg.

A lakosság körében végzett munkaerő-felmérés a nemzetközi gyakorlatban a foglalkoztatottság, a munkanélküliség és az alulfoglalkoztatottság egyidejű, átfogó és konzisztens mérésének általánosan elterjedt eszköze. Az adatok feldolgozásának technikája biztosítja az osztályozásból adódó torzítások minimálisra csökkentését (mivel az egyes csoportokba való besorolás szigorú kritériumok szerint történik), ugyanakkor bizonyos fokú szabadságot is enged a nemzeti sajátosságok figyelembevételénél.

A magyar munkaerő-felmérés a vizsgált népességet a felvételt megelőző héten (2003-ig ez mindig a hónap 12. napját tartalmazó héten volt) végzett tevékenységük alapján sorolja a következő két főcsoportba: gazdaságilag aktívak (a rendelkezésre álló munkaerő) és gazdaságilag nem aktívak (inaktívak).

A gazdaságilag aktív kategória (rendelkezésre álló munkaerő) magában foglalja mindazon szemé-

lyeket, akik a megfigyelés hetében a munkapiacra foglalkoztatottként vagy munkanélküliként megjelentek.

A felvételben használt fogalmak az ILO ajánlásait követik. Ennek megfelelően tartalmuk a következő:

Foglalkoztatottnak tekintendő mindenki, aki a vizsgált időszakban (a negyedév egyes hónapjainak vonatkozási hetében) legalább 1 óra, jövedelmet biztosító munkát végzett, vagy munkájától csak átmenetileg (szabadság, betegség stb. miatt) volt távol.

Jövedelmet biztosító munkának számít minden olyan tevékenység:

- amely pénzjövedelmet eredményez, vagy
- amely természetbeni juttatást biztosít, esetleg
- amelyet egyéb, később realizálható jövedelem érdekében végeztek,
- amelyet, mint segítő családtagok végeztek a háztartáshoz tartozó gazdaság, vállalkozás jövedelmének növelése érdekében.

A felvétel szempontjából nem számít jövedelmet biztosító munkának az önként, ingyenesen, más háztartásnak vagy intézménynek nyújtott bármilyen segítség (társadalmi munka, ún. kalákmunka stb.), a saját ház vagy lakás építése, felújítása, javítása, a tanulmányhoz kötött szakmai gyakorlat keretében végzett munka (még akkor sem, ha azért valamilyen díjazást kapnak), valamint a háztartásban, a ház körül végzett munka, beleértve a kerti munkákat is. A háztáji gazdaságban végzett munka csak akkor tekinthető jövedelemszerzőnek, ha annak eredménye jellemzően piacra és nem saját fogyasztásra kerül.

A gyermekgondozási díjban (gyed), gyermekgondozási segélyben (gyes) részesülőket – az 1995-ben Prágában az átalakuló országok számára megfogalmazott ILO-ajánlásnak megfelelően – a vonatkozási héten végzett tevékenységük alapján kell osztályozni.

Mivel a nemzeti számlák (SNA) fogalmi rendszere szerint a védelmi tevékenység hozzájárul a nemzeti össztermék létrehozásához, a sorkatonák általában

a foglalkoztatottak között szerepelnek, ha az adat-tartalom ettől eltérő, akkor lábjegyzetben történik utalás rá. A sorkatonák létszámára vonatkozó adat adminisztratív forrásból származott.

Munkanélkülinek tekintendő az a személy, aki egyidejűleg

- az adott héten nem dolgozott (s nincs olyan munkája, amelytől átmenetileg távol volt),
- aktívan keresett munkát a kikérdezést megelőző négy hét folyamán,
- rendelkezésre áll, azaz két héten belül munkába tudna állni, ha találna megfelelő állást.

A munkanélküliek sajátos csoportját alkotják azok, akik ugyan nem dolgoztak a vonatkozási héten, de már találtak munkát, ahol 30 napon belül (2003-tól 90 napon belül) dolgozni kezdenek. Rájuk nem vonatkozik a hármaskritérium egyidejű teljesülése.

Aktív munkakeresésnek tekintendő, ha valaki állami vagy magán-munkaközvetítőn keresztül érdeklődött állás után, közvetlenül keresett meg munkáltatókat, hirdetést olvasott, adott fel, hirdetésre válaszolt, rokonoknál, ismerősöknél érdeklődött, tesztet írt, vizsgát tett vagy meghallgatáson volt, vállalkozásának elindítását intézte.

Gazdaságilag aktívak azok, akik megjelennek a munkapiacra, azaz a foglalkoztatottak és a munkanélküliek.

Gazdaságilag nem aktívak azok, akik a vonatkozási héten nem dolgoztak, illetve nem volt rendszeres, jövedelmet biztosító munkájuk és nem is kerestek munkát, vagy kerestek, de nem tudtak volna munkába állni. Ide tartoznak – többek között – a passzív munkanélküliek, akik szeretnének ugyan munkát, de kedvezőtlennek ítélve elhelyezkedési esélyeiket, meg sem kísérik az álláskeresést.

A munkaerő-felmérés mintája többlépcsős, rétegzett minta. A 15 000 lakosú vagy ennél népesebb településeken a népszámlálási számlálókörzetek az elsődleges és a lakások a másodlagos mintavételi egységek, míg a kisebb településeken az elsődleges, másodlagos, illetve utolsó mintavételi egységek rendre a települések, a számlálókörzetek, illetve lakások. A munkaerő-felmérés mintájának kialakításánál a rétegzettség ismérve a következők voltak: földrajzi egységek, települések nagysága szerinti kategóriák, lakóövezetek. Ez utóbbiakra példák a (történelmi) városközpontok, külvárosok, lakótelepek stb.

A mintanagyság lehetővé teszi, hogy mintarégió (NUTS2) szinten is reprezentatív legyen.

A munkaerő-felmérés negyedéves mintája körzetenként három véletlenszerűen kiválasztott címet tartalmaz, melyből havonta egyet keresnek fel az összeírók. A munkaerő-felmérés keretében 1998-tól negyedévente mintegy 33 000 háztartás és 66 000 személy kerül összeírásra. A mintában alkalmazott egyszerű, rotációs eljárás szerint bármely háztartás, amely valamilyen időpontban belép a mintába, hat egymást követő negyedévben szolgáltat adatokat, majd végleg elhagyja azt. Két egymást követő időszak mintájának a közös része a megíiusulások miatt kisebb, mint 5/6, ami 100 százalékos válaszolás mellett adódna.

A MEF 2002 III. negyedévéig az 1990. évi népszámláláson alapuló népességszám továbbvezetés súlyrendszerét használta a teljeskörűsítéshez. A 2001. évi népszámlálás részletes adatainak rendelkezésre állásakor 2002 végén a 2001. és a 2002. évi adatokat az új súlyrendszerrel újra számítottuk. A 2002. évi éves adatok csak az új súlyrendszernek megfelelően kerülnek publikálásra, míg a 2001. évi adatok a régi és az új súlyrendszernek megfelelően is. Az idősor összekapcsolása így a 2001. évi adatokon keresztül biztosított.

A 2001. évi népszámlálás alapján az 1991–2000. évi népességadatok korrekciója elkészült. Ennek felhasználásával, valamint az időközben végrehajtott módszertani változások visszamenőleges érvényesítésével a MEF teljes időszora újra súlyozásra kerül, és az 1998–2000. évi adatok mellett az adatbázisban a régi és az új súly is szerepel. A 3.1–3.6 táblákban a 2000. évi adat már ennek megfelelően került megadásra.

KSH-IMS: Intézményi kereseti statisztika

A kereseti adatok legfontosabb forrása a havi (éves) intézményi munkaügyi jelentés. A megfigyelési kört jelenleg a legalább 5 fős létszámú vállalkozások, illetve létszámnagyságtól függetlenül teljes körűen a költségvetési és társadalombiztosítási intézmények, valamint a kijelölt nonprofit szervezetek jelentik. Az ettől eltérő vonatkozási kör a forrásnál megjelölésre került.

A keresetek minden esetben a teljes munkaidőben foglalkoztatottakra vonatkoznak. A mindenkor

havi átlagkereset részét képezi a kifizetés hónapjában az alapbér, bérpótlékok (ide tartozik a bányászati hűségjutalom és a Széchenyi professzori ösztöndíj is), a kiegészítő fizetés, valamint a prémium, a jutalom, a 13. és további havi fizetés is.

A nettó kereset a gazdálkodó szervezetenkénti bruttó átlagkeresetből a munkavállalói járulék, a személyi jövedelemadó, valamint a nyugdíj- és egészségbiztosítási járulék levonásával, illetve az adott évre érvényes járulékküszöb és az alkalmazotti kedvezményre jogosító jövedelemhatár figyelembevételével számított adat. A bruttó keresetből kiinduló nettósítás csak az összes munkavállalót érintő levonásokat kezeli, így az 1999-től bevezetett gyermekek utáni adókedvezmény hatásával a korábbi gyakorlatnak megfelelően nem számol. A személyi jövedelemadó kiszámítása az szja-törvényben szereplő – az adott évre érvényes – sávós adóelőleg-kulcsokkal történik, az adatokat intézményi és havi szinten nettósítjuk.

A bruttó és nettó kereseti indexek közötti különbség nagysága, és iránya minden évben az adótábla, illetve a kedvezmények (pl. alkalmazotti adókedvezmény) változásaitól függ. Az adott gazdasági ágban az eltérések nagyságát tehát az is befolyásolja, hogy az odatartozó vállalkozások között milyen az eloszlása azoknak az egyéneknek, akik kiesnek az alkalmazotti adókedvezményből és így nettó keresetük akár 8–9 százalékponttal kevésbé nő, mint bruttó keresetük. (Azzal a feltételezéssel élve, hogy a vállalkozásnál mindenki átlagosan keres.)

Az indexek összehasonlító körre vonatkoznak, figyelembe véve a definícióváltozásokat, illetve az adatgyűjtés körének változásait is. A KSH tradicionálisan a főátlagindexet publikálja keresetnövekedési mutatóként. A keresetváltozás mértéke így a két időszak közötti létszámarányok eltolódását és a tényleges keresetváltozás hatását együttesen tükrözi. A reálkereset változását a nettó kereseti index és az ugyanezen időszaki fogyasztóiár-index hányadosából képzett index 100 százalékos feletti (vagy alatti) értéke adja.

A foglalkozások egységes osztályozási rendszere (FEOR) 1994. január 1-je óta érvényes változata szerint a szellemi állománycsoportba az 1–4. foglalkozási főcsoportba, a fizikaiba pedig az 5–9. foglalkozási főcsoportba tartozókat soroljuk.

KSH-MEM: Munkaerőmérleg

A munkaerő-felmérés bevezetése előtt a teljes munkapiacról az évenként készülő munkaerőmérleg adott képet a két népszámlálás közötti időszakban.

A munkaerőmérleg, mint neve is mutatja, mérleg-szerű elszámolás, amely egy eszmei időpontban (január 1.) állítja szembe a rendelkezésre álló munkaerőt (munkaerőforrás) a munkaerő-felhasználással. A népességet gazdasági aktivitásuk szempontjából veszi számba, megkülönböztetve a munkavállalási korú, illetve munkavállalási koron kívüli népességet. Az adatok forrása az éves és évközi intézményi munkaügy-statisztikai adatgyűjtés 1992-től, a lakossági munkaerő-felmérés és a népszámlálás adatállományai, a gazdasági szervezetek regisztere, az Országos Egészségbiztosítási Pénztár, az Országos Nyugdíjbiztosítási Főigazgatóság, valamint a regisztrációs munkanélküli statisztika.

EGYÉB ADATFORRÁSOK

Az 1980. és 1990. évi foglalkoztatási adatok becsléséhez népszámlálási adatok kerültek felhasználásra. Az összefoglaló gazdasági mutatók a nemzetgazdasági mérlegekből, a fogyasztói árstatisztikából, illetve az ipari beszámoló jelentésből származnak. Ezen adatforrások részletes leírása a vonatkozó szakstatisztikai publikációkban szerepel.

Főbb FSzH adatforrások

FSzH-REG: Nyilvántartott állás keresők regiszter adatbázis

A munkanélküliségi adatok másik fő forrása Magyarországon – és a legtöbb fejlett országban – a nyilvántartásba vett (regisztrált) állás keresők egyéni adatait tartalmazó havonta összegyűjtött – ún. adminisztratív rekordokat tartalmazó – hatalmas adatbázis.

A nyilvántartás tulajdonképpen minden állást keresőt tartalmaz, de közülük adott időpontban csak azokat tekintik regisztrált állás keresőnek, aki – az állami foglalkoztatási szolgálat valamelyik ki- rendeltségén magát állás keresőként nyilvántartásba vetette (vagyis nincs munkája, szeretne dolgozni és ehhez kéri a munkaerőpiaci szervezet segítségét);

– a vizsgált időpontban – az egyes hónapok zárónapján – nem nyugdíjas, nem nappali tagozatos tanuló, és elhelyezkedése érdekében együttműködik a kirendeltséggel (vagyis a felajánlott megfelelő munkát, át- vagy továbbképzést elfogadja, illetve a közvetítő/tanácsadó által előírt időpontokban jelentkezik a kirendeltségen).

Amennyiben a nyilvántartásban szereplő személy a zárónapon valamely támogatott foglalkoztatási program keretében dolgozik, vagy munkaerőpiaci képzésben vesz részt, a nyilvántartott álláskereső státusa szünetel.

Ha az ügyfél nem működik együtt a kirendeltséggel, az álláskereső nyilvántartásából kikerül.

A nyilvántartás adatai – adminisztratív rekordjai – nem csak az időponti adatok megállapítását teszik lehetővé, hanem az áramlások, a beáramlás és a kiáramlás megfigyelését is.

A Foglalkoztatási Szolgálathoz bejelentett munkaerő-igények rekordjai alapján havonta hasonló statisztikai feldolgozások készülnek az álláshelyek stock- és flow jellegű adatairól is.

A különböző aktív eszközökben való részvételtől, a résztvevők számáról, ki- és beáramlásairól ugyan csak havonta készül részletes statisztika a kifizetett támogatások alapján.

A nyilvántartásokra épülő, havonta készülő, rendkívül részletes – országos, régiónkénti, megyei, kirendeltségi körzetenkénti, sőt településenkénti – statisztika az állami foglalkoztatási szolgálat fő funkciói (közvetítés, járadékfizetés, aktív eszköz támogatást stb.) ellátása közben keletkező adminisztratív rekordok másodlagos feldolgozása alapján készül, tulajdonképpen azoknak igen fontos és hasznos „mellékterméke”.

A Foglalkoztatási és Szociális Hivatal (és jogelődei, az FH, az OMK, OMMK, ill. az OMKMK) 1989-től havonta publikálja ezen statisztikák főbb adatait. A kirendeltségi körzetenkénti adatokat is tartalmazó részletesebb jelentéseket a regionális Munkaügyi Központok hozzák nyilvánosságra.

A regisztrált álláskeresőkkal számított relatív mutatók nevezőit a KSH-nak a munkaerő-mérlegben publikált gazdaságilag aktív népesség adata, illetve ennek régiókra és megyékre való lebontása szolgáltatja.

A regisztrált álláskeresők száma és a regisztráltakkal számított ráta értelemszerűen eltér a KSH Munkaerő-felmérés eredményeitől. A különbség fő okai az eltérő fogalomrendszer és az alapvetően különböző megfigyelési/mérési módszer.

FSzH-PROG: Rövidtávú Munkaerőpiaci prognózis

A Foglalkoztatási Hivatal (illetve jogelődei) kezdeményezése alapján és koordinálása mellett a munkaerőpiaci szervezet 1991-től kezdődően évente két alkalommal – márciusban és szeptemberben – hatalmas mintán, több mint 4500 munkaadó interjú megkérdezésével hajtja végre az ún. rövidtávú prognózis felmérést. 2004-től már csak évente egyszer – október hónapban – kerül sor a felmérésre.

A kérdőív a felkeresett cégek reál- és pénzügyi folyamatai várható alakulását, fejlesztési és munkaerő-gazdálkodási terveit és szándékait tudakolja, rákérdez a konkrét létszámcsökkentési és létszámbővítési tervekre és felméri az aktív eszközökkel kapcsolatos várható igényeiket is.

A kérdőívek kirendeltségi körzetenként, megyénként, régióként és országosan is feldolgozásra kerülnek, hasznos információkat szolgáltatva mindegyik szinten a munkaerőpiaci szervezet munkájának tervezéséhez.

A prognózis-felmérés alkalmat és lehetőséget ad arra, hogy – más forrásokból származó információkat is felhasználva – a megyék ill. a főváros részletesebben elemezzék a munkapiaci helyzetük alakulását és fő tendenciáit, felkészüljenek a rövid távon várható problémák kezelésére, ügyfeleik változó igényeinek kielégítésére.

A rövidtávú prognózisnak csak egyik eredménye maga az előrejelzés. További nagyon fontos „melléktermékei”: a vállalatokkal való rendszeres, személyes kapcsolattartás, a közvetítő-ügyintéző munkakörben dolgozó kérdezőbiztosok szakismeretének, helyismeretének bővülése, a munkaerőpiaci képzés orientálása a megismert igények alapján.

A prognózis-felmérésekhez esetenként különböző kiegészítő adatfelvételeket kapcsolva további fontos információkhoz is juthatunk, amelyeket a kutatók, a foglalkoztatáspolitikai és/vagy az oktatáspolitikai irányítói tudnak a munkájuk során hasznosítani.

2005-től a felmérést az FSZH a Kamara Gazdaság- és Vállalkozásalemező Intézetével (GVI) együttműködésben végzi, ami egyebek között azzal az előnnyel is járt, hogy a GVI kérdezőbiztosai segítségével a mintanagyságot sikerült közel 8000-re megnövelni.

FSZH-BT: A „bértarifa” felvételek adatbázisai

A Foglalkoztatási és Szociális Hivatal (illetve jogelődei) 1992-től évente hajtja végre az egyéni alapszabályok és keresetek megismerését szolgáló, hatalmas mintával dolgozó reprezentatív adatfelvételeket, a Szociális és Munkaügyi Minisztérium (illetve jogelődei) megbízásából.

Az adatgyűjtés referencia hónapja minden évben a május hónap, de az alapszabály (alapilletményen) felüli nem rendszeres kifizetések egy hónapra jutó átlagának meghatározásához ezen kifizetések előző évi teljes összegének 1/12 részét is figyelembe veszik.

A versenyszférában kezdetben csak a 20 fő fölötti cégekre terjedt ki az adatgyűjtés, úgy, hogy minden vállalkozás köteles volt adatot szolgáltatni, de a mintába csak meghatározott napokon született dolgozók kerültek be.

A 10–19 fő közötti cégekre 1996-tól, az 5–9 fő közötti létszámmal dolgozókra pedig 1999-től terjedt ki az adatgyűjtés, úgy, hogy ebben a körben az összes ilyen létszámú cég közül véletlenszerűen kiválasztott mintába bekerülő vállalkozások (kb. 20 százaléka) kell csak adatokat szolgáltatassanak, ők viszont minden egyes dolgozójukról.

Az alapszabályok és a teljes kereset-szerkezet adatai Magyarországon csak ezekből az adatfelvételekből ismerhetők meg, így célszerűen az ezekből évente kapott hatalmas adatbázisok szolgálhatnak alapul a szociális partnerek által folytatott bér-érdekegyeztető tárgyalásokhoz.

A költségvetési körben létszámnagyságtól függetlenül minden egyes költségvetési intézmény részt vesz az adatszolgáltatásban, mégpedig úgy, hogy a helyi költségvetési intézmények döntő többségéről – akik benne vannak az ún. TAKEH-ok központosított bérszámfejtési rendszerében – az adatszolgáltatás teljes körű, a többi költségvetési intézmény pedig csak a meghatározott napokon született – a mintába bekerült – dolgozókról teljesíti az adatszolgáltatást.

A fegyveres testületek hivatásos (ún. szolgálati jogviszonyos) dolgozóira csak 1999-től kezdődően terjed ki az adatgyűjtés.

1992 előtt 3 évenként került sor hasonló adatgyűjtésekre, így már 1983, 1986 és 1989 évekről is rendelkezünk egy-egy hatalmas adatállománnyal.

A mintába bekerült minden egyes dolgozóról rendelkezésre állnak a következő adatok:

- a munkáltató ágazata, létszámnagysága, a munkavégzés telephelye, a gazdálkodási forma, a tulajdonosi szerkezet;
- a munkavállaló bérbesorolása, foglalkozása, neme, kora, iskolai végzettsége.

Az egyéni alapszabályokat tartalmazó hatalmas adatbázisok alapján minden évben elkészülnek a következő feldolgozások:

- a szociális partnerek által egyeztetett, a bér-érdekegyeztetéshez alkalmazott ún. standard feldolgozások (amelyeket az érdekegyeztető tárgyalásokban részt vevő valamennyi konföderáció megkap);
- modellszámítások a minimálbér emelés várható hatásainak meghatározása céljából;
- a minisztérium Bérpolitikai Főosztálya igényei alapján készülő feldolgozások a kereseti arányok elemzéséhez és bemutatásához;
- feldolgozások az évente megjelenő négykötetes adattárhoz (nemzetgazdaság összesen, versenyszféra, költségvetési szféra, területi kötet), illetve ennek CD-s vázatához.

A teljes adatbázist átveszi minden évben a KSH és egyes nemzetközi adatszolgáltatásokat, ennek felhasználásával tud teljesíteni (pl. az ILO ill. az OECD felé). Az OECD részére a Foglalkoztatási Hivatal is rendszeresen készít speciális feldolgozásokat.

Az egyéni alapszabályokat tartalmazó adatbázis lehetővé teszi a benne szereplő ismérvek tetszőleges kombinációjával képzett csoportokra készülő feldolgozásokat és a különböző csoportok összetételének figyelembe vételével történő reális alapszabályok és keresetek szerinti összehasonlításokat, az alapszabályok és keresetek szóródásának, differenciáltságának vizsgálatát.

2002-től a felvételeken jelentős módosítások történtek annak érdekében, hogy a felmérés teljes mértékben megfeleljen az EU-ban négyévenként kötelező ún. keresetszerkezetfelmérés (Structure of Earnings

Survey) előírásainak. A változások egyik lényeges eleme, hogy 2002. óta az adatgyűjtés kiterjed a rész-munkaidőben foglalkoztatottakra is.

Az EU rendelkezéseinek megfelelően a 2002-es és a 2006-os felvételek elemi adatait – anonimizált formában – átadtuk az Eurostat-nak.

FSzH-SREG: Az álláskeresési ellátások nyilvántartási rendszere

A kifizetett álláskeresési ellátások (álláskeresési járadék, álláskeresési segélyek és a vállalkozói járadék) számfejtési rekordjai és az ellátásban részesültek személyi adatait tartalmazó ún. törzs-rekordok felhasználásával jön létre az ellátottak teljes körű nyilvántartása. Ebben a nyilvántartásban pontosan nyomon lehet követni a pénzbeli ellátást kapók segélyezési eseményeit, a bekerülésük és kikerülésük pontos időpontját és a kikerülésük módját is (pl. elhelyezkedett, jogosultsága lejárt, kizárt, aktív esz-közre ment át stb.).

Így ebből a hatalmas adatállományból tetszés szerinti időpontra elkészíthetők azt adott napon ellátásban részesülők részletes adatai, országosan és régiós, megyei valamint kirendeltségi bontásban is. A regisztráltakról készülő zárónapi statisztikával történő összehangolás érdekében a havi statisztikákat itt is minden hónap 20-ára készítjük el.

A havi statisztikák ezen kívül tartalmazzák az előző zárónap és a tárgyhavi zárónap közötti ún. érintett létszámadatokat is, vagyis azoknak a számát, akik a teljes hónap bármelyik napjára ellátást kaptak. Ter-

mészetesen itt is elkészülnek a be- és kiáramlásokat mutató adatok is.

Kutatási szempontból fontos és igen hasznos körülmény, hogy a standard zárónapi statisztikákon kívül tetszés szerinti ismérvek szerinti csoportokat is nyomon lehet követni a segély-regiszterben, így pl. különböző időszakokban bekerültek közül lehet beáramlási mintákat venni és a nyilvántartásban nyomon követve őket, össze lehet hasonlítani a különböző kohorszok ellátásának lefolyását.

A korábban munkanélküli ellátásban részesültek részletes adatai a segélyregiszter alapján 1989. januártól kezdődően állnak rendelkezésre. Az első két évben még a jelenlegi ellátási rendszer elődje működött, a jelenlegi rendszert – ami azóta sokszor módosult – az 1991. évi IV. (Foglalkoztatási) törvény vezette be.

Az 1991 és 1996 közötti időszakra a nyilvántartás tartalmazza a pályakezdők munkanélküli segélyében részesültek időponti (stock) és áramlási (flow) adatait is. 1997 és 2005 között a rendszer tartalmazta a nyugdíj előtti munkanélküli segélyben részesülőket is.

Az álláskeresési ellátások regisztere a létszámadatokon kívül lehetővé teszi az ellátások átlagos hosszának és havi átlagos összegének megfigyelését is.

Az ellátásokra vonatkozó főbb adatokat a Foglalkoztatási és Szociális Hivatal havonta publikálja. Ezek, valamint az idősoros adatok és a bértarifa felvételek főbb eredményei is elérhetők az Állami Foglalkoztatási Szolgálat internetes portálján (www.afsz.hu/statisztika).

MUNKAPIACI KUTATÁSOK VÁLOGATOTT BIBLIOGRÁFIA 2008–2009

Válogatás magyarországi és külföldi könyvek, folyóiratok, műhelytanulmányok, statisztikai kiadványok és elektronikus információforrások munkapiaci témájú szakirodalmából

**Összeállította
BÁLINT ÉVA**

I. Válogatás a hazai szakirodalomból

Könyvek

Könyvfejezetek

Folyóiratcikkek

Műhelytanulmányok

Hazai statisztikai kiadványok

II. Válogatás a külföldi szakirodalomból

Könyvek

Folyóiratcikkek

Műhelytanulmányok

Nemzetközi szervezetek kiadványai

Munkapiaci, munkagazdaságtani kutatásokat végző intézmények,
szervezetek, csoportok

I. VÁLOGATÁS A HAZAI SZAKIRODALOMBÓL

Könyvek

- „Híd a túlsó partra” Az EQUAL program eredményei – új módszerek a hátrányos helyzetű emberek foglalkoztatási esélyeinek növelésére. Programzáró kiadvány 2008. / kiad. Országos Foglalkoztatási Közalapítvány EQUAL Nemzeti Programiroda, Budapest, 2008.
- BARR NICHOLAS: A jóléti állam gazdaságtana. Ford. Galbács Péter et al. Budapest : Akadémiai Kiadó, 2009. 634 p.
- BELYÓ PÁL: A rejtett gazdaság természetrajza. Budapest : Saldo, 2008. 254 p.
- BERNÁTH GÁBOR (szerk.): Esélyegyenlőség – deszegregáció – integráló pedagógia. Egy stratégia elemei. Budapest : Educatio, 2008. 110 p. (Padtárs sorozat)
- BÜKKI ESZTER: A szakképzés Magyarországon. Előrehaladás a szakképzést érintő szakpolitikai prioritási területeken. ReferNet országjelentés 2008. (Szakmai vezető és szerk. Köpeczi-Bócz Tamás) Budapest : Oktatásfejlesztési Observatory, 2009. 101 p. http://libserver.cedefop.europa.eu/vetelib/eu/pub/cedefop/policyreport/2008_PR_HU_HU.pdf
- ERŐSS GÁBOR – KENDE ANNA (szerk.): Túl a szegregáción : kategóriák burjánzása a magyar közoktatásban. Budapest : L'Harmattan, 2008. 316 p.
- FARKAS LILLA et al.: Diszkrimináció az oktatásban. UNESCO nemzeti jelentés: Magyarország. Budapest : Oktatókutató és Fejlesztő Intézet, 2008. 59 p. <http://ofi.hu/kiadvanyaink/kiadvanyaink/ofi-kotetek>
- FAZEKAS KÁROLY – KÖLLŐ JÁNOS – VARGA JÚLIA (eds.): Green book: for the renewal of public education in Hungary. Budapest : Ecostat, 2009. 306 p. http://oktatas.magyarorszagholnap.hu/wiki/Green_Book
- FAZEKAS KÁROLY – KÖLLŐ JÁNOS (eds.) The Hungarian labour market, 2009 : Review and analysis. Budapest : Institute of Economics, HAS ; National Employment Foundation, 2009. 280 p. <http://econ.core.hu/kiadvany/mt.html>
- FAZEKAS KÁROLY (szerk.): Oktatás és foglalkoztatás. Budapest : MTA Közgazdaságtudományi Intézet, 2009. 161 p. <http://econ.core.hu/kiadvany/ktikonyvek.html>
- FAZEKAS KÁROLY – KÖLLŐ JÁNOS (szerk.): Munkaerőpiaci Tükör, 2008. Budapest : MTA Közgazdaságtudományi Intézet ; Országos Foglalkoztatási Közalapítvány. 2008, 288 p. <http://econ.core.hu/kiadvany/mt.html>
- FÓNAI MIHÁLY – PÉNZES MARIANN – VITÁL ATTILA (szerk.): Etnikai szegénység, etnikai egészségi állapot? A cigány népesség élethelyzete és kitörési lehetőségei Északkelet-Magyarországon. Nyíregyháza : Krúdy ; Szocio East Egyesület, 2008. 291 p.
- HENCZI LAJOS: A felnőttképzés jogi szabályozása. Budapest : Saldo, 2009. 190 p.
- ILLÉS SÁNDOR (szerk.): Magyarország vonzásában. Budapest : KSH Népeségtudományi Kutatóintézet, 2009. 209 p.
- KÁLLAI ERNŐ – KOVÁCS LÁSZLÓ: Megismerés és elfogadás. Pedagógiai kihívások és roma közösségek a 21. század iskolájában. Budapest : Nyitott Könyvműhely Kiadó, 2009. 264 p.
- KÖLLŐ JÁNOS: A pálya szélén : iskolázatlan munkanélküliek a poszt szocialista gazdaságban. Budapest : Osiris Kiadó, 2009. 245 p.
- KÖPATAKINÉ MÉSÁROS MÁRIA (szerk.): Együttnevelés határon innen és túl. Kutatási eredmények a sajátos nevelési igényű tanulók inklúzióját támogató hazai szakmai szervezetekről, kitekintéssel az aktuális nemzetközi projektekre. Budapest : Oktatókutató és Fejlesztő Intézet, 2009. 156 p. <http://ofi.hu/kiadvanyaink/kiadvanyaink/ofi-kotetek>
- MAJTÉNYI BALÁZS (szerk.): Lejtős pálya: antidiszkrimináció és esélyegyenlőség. Budapest : L'Harmattan, 2009. 224 p.
- NAGY ILDIKÓ – PONGRÁCZ TIBORNÉ (szerk.): Szerepváltozások. Jelentés a nők és férfiak helyzetéről. Budapest : Társi, 2009. 279 p. <http://www.tarki.hu/hu/publications/CGR/2009/>
- PÁNCZÉL MÁRTA (szerk.): Retusált társadalom: jó gyakorlatok az antidiszkrimináció témaköréből. Budapest : Magyarországi Roma Parlament, 2008. 59 p.
- PONGRÁCZ LÁSZLÓ (szerk.): Foglalkoztatást elősegítő munkaügyi kutatások. OFA Kutatási Évkönyv: 4. Budapest : Országos Foglalkoztatási Közalapítvány, 2008. 205 p.

- SEMJÉN ANDRÁS – TÓTH ISTVÁN JÁNOS (szerk.) Rejtett gazdaság: be nem jelentett foglalkoztatás és jövedelemtitkolás – kormányzati lépések és a gazdasági szereplők válaszai. Budapest : MTA Közgazdaságtudományi Intézet, 2009. 266 p. <http://econ.core.hu/kiadvany/ktikonyvek.html>
- SZEMESI SÁNDOR: A diszkrimináció tilalma az Emberi Jogok Európai Bírósága gyakorlatában. Budapest : Complex Kiadó, 2009. 188 p.
- SZIVÓS PÉTER – TÓTH ISTVÁN GYÖRGY (szerk.): Köz, teher, elosztás: TÁRKI monitor jelentések 2008. Budapest : Társki, 2008. 249 p.
- TAKÁCS GÉZA: Kiútkeresők. Cigányok iskolai reményei. Budapest : Osiris Kiadó, 2009. 340 p.
- TÓTH ISTVÁN GYÖRGY (szerk.): TÁRKI európai társadalmi jelentés, 2009. Budapest : TÁRKI, 2009. 186 p.
- Könyvfejezetek**
- BAJNAI BLANKA – HÁMORI SZILVIA – KÖLLŐ JÁNOS: The Hungarian labour market – A European perspective. In: The Hungarian labour market, 2009 : Review and analysis / Fazekas Károly, Köllő János (eds.). Budapest : Institute of Economics, HAS ; National Employment Foundation , 2009. p. 44–94. <http://econ.core.hu/kiadvany/mt.html>
- BAJNAI BLANKA – HÁMORI SZILVIA – KÖLLŐ JÁNOS: A magyar munkaerőpiac néhány vonása – európai tükrökben. In: Munkaerőpiaci Tükör, 2008 / szerk. Fazekas Károly, Köllő János. Budapest : MTA Közgazdaságtudományi Intézet ; Országos Foglalkoztatási Közalapítvány. 2008. p. 38–86. <http://econ.core.hu/kiadvany/mt.html>
- BERDE ÉVA: A magyar rugbiztonság néhány sajátossága. In: 60 éves a Közgazdaságtudományi Egyetem. A Jubileumi Tudományos Konferencia alkalmából készült tanulmányok. Közgazdaságtudományi Kar / szerk. Kotosz Balázs, Pál Tamás. Budapest : Aula, 2008. p. 187–204.
- BERNÁT ANIKÓ – PÁTHY-DENCŐ BLANKA: A roma nők helyzete kelet-európai összehasonlításban az ezredforduló után. In: Szerepváltozások. Jelentés a nők és férfiak helyzetéről / szerk. Nagy Ildikó, Pongrácz Tiborné. Budapest : Társki, 2009. p. 165–176. <http://www.tarki.hu/hu/publications/CGR/2009/>
- CSERES-GERGELY ZSOMBOR – FAZEKAS KÁROLY – BÁLINT MÓNKA: Labour market activity and wages in 2007–2008. In: The Hungarian labour market, 2009 : Review and analysis / Fazekas Károly, Köllő János (eds.) Budapest : Institute of Economics, HAS ; National Employment Foundation , 2009. p. 17–40. <http://econ.core.hu/kiadvany/mt.html>
- CSERES-GERGELY ZSOMBOR – HÁMORI SZILVIA: Az iskolázottság és a foglalkoztatás kapcsolata nemzetközi összehasonlításban (1999–2005). In: Oktatás és foglalkoztatás / szerk. Fazekas Károly .Budapest : MTA Közgazdaságtudományi Intézet, 2009. p. 43–62. <http://econ.core.hu/kiadvany/ktikonyvek.html>
- ELEK PÉTER – SCHARLE ÁGOTA – SZABÓ BÁLINT – SZABÓ PÉTER ANDRÁS: A fekete foglalkoztatás Magyarországon. In: Rejtett gazdaság : Be nem jelentett foglalkoztatás és jövedelemtitkolás – kormányzati lépések és a gazdasági szereplők válaszai /szerk. Semjén András, Tóth István János. Budapest : MTA Közgazdaságtudományi Intézet, 2009. p. 84–102. <http://econ.core.hu/kiadvany/ktikonyvek.html>
- FAZEKAS KÁROLY – BÁLINT MÓNKA : A magyar munkaerőpiac állapota 2007–2008-ban. In: Munkaerőpiaci Tükör, 2008 / szerk. Fazekas Károly, Köllő János. Budapest : MTA Közgazdaságtudományi Intézet ; Országos Foglalkoztatási Közalapítvány. 2008. p. 15–34. <http://econ.core.hu/kiadvany/mt.html>
- FREY MÁRIA: A munkaerőpiac jogszabályi és intézményi környezete. In: Munkaerőpiaci Tükör, 2008 / szerk. Fazekas Károly, Köllő János. Budapest : MTA Közgazdaságtudományi Intézet ; Országos Foglalkoztatási Közalapítvány. 2008. p. 137– 192. <http://econ.core.hu/kiadvany/mt.html>
- FREY MÁRIA: Nők és férfiak a munkaerőpiacon : A Lisszaboni Növekedési és Foglalkoztatási Stratégia céljainak a tükrében. In: Szerepváltozások. Jelentés a nők és férfiak helyzetéről / szerk. Nagy Ildikó, Pongrácz Tiborné. Budapest : Társki, 2009. p. 27–51. <http://www.tarki.hu/hu/publications/CGR/2009/>
- FREY MÁRIA: The legal and institutional environment of the Hungarian labour market. In: The Hungarian labour market, 2009 : Review and analysis / Fazekas Károly, Köllő János (eds.). Budapest : Institute of Economics, HAS ; National Employment Foundation , 2009. p. 149–189. <http://econ.core.hu/kiadvany/mt.html>
- GÁBOS ANDRÁS – SZIVÓS PÉTER: A női szegénység Magyarországon és Európában. Szerepváltozások – Jelentés a nők és férfiak helyzetéről / szerk. Nagy Ildikó, Pongrácz Tiborné. Budapest : Társki, 2009. p. 154–164. <http://www.tarki.hu/hu/publications/CGR/2009/>
- GELLÉRNÉ LUKÁCS ÉVA: Munkaerőszűrés a minőségért: korlátozott vonzóképeség és változó jogszabályok. In: Magyarország vonzásában / szerk. Illés

- Sándor. Budapest : KSH Népeségtudományi Kutatóintézet, 2009. p. 29–65.
- HABLICSEK LÁSZLÓ: Demográfiai változások – gazdasági aktivitás – nemzetközi migráció. In: Magyarország vonzásában / szerk. Illés Sándor. Budapest : KSH Népeségtudományi Kutatóintézet, 2009. p.163–184.
- HERMANN ZOLTÁN: A tanítással kapcsolatos felfogás és a tanítási gyakorlat életkor szerinti különbségei nemzetközi összehasonlításban. In: Oktatás és foglalkoztatás / szerk. Fazekas Károly. Budapest : MTA Közgazdaságtudományi Intézet, 2009. p. 83–106. <http://econ.core.hu/kiadvany/ktikonyvek.html>
- ILLÉS SÁNDOR: Magyarország munkaerő vonzása. In: Magyarország vonzásában / szerk. Illés Sándor. Budapest : KSH Népeségtudományi Kutatóintézet, 2009. p. 13–28.
- ILLÉS SÁNDOR et al.: Új típusú migráns rétegek Magyarország munkaerőpiacán. In: Magyarország vonzásában / szerk. Illés Sándor. Budapest : KSH Népeségtudományi Kutatóintézet, 2009. p.185–210.
- KAPITÁNY BALÁZS – SPÉDER ZSOLT: A munkaerőpiac és a pénzbeli családtámogatási rendszer hatása a gyermekvállalási tervek megvalósulására. In: Szerepváltozások – Jelentés a nők és férfiak helyzetéről / szerk. Nagy Ildikó, Pongrácz Tiborné. Budapest : Társi, 2009. p. 79–94. <http://www.tarki.hu/hu/publications/CGR/2009/>
- KERTESI GÁBOR: The assessment and evaluation of educational institutions, school accountability. In: Fazekas Károly, Köllő János, Varga Júlia (eds.): Green book: for the renewal of public education in Hungary. Budapest : Ecostat, 2009. p. 179–200. http://oktatasi.magyarorszagholnap.hu/wiki/Green_Book
- KERTESI GÁBOR – KÉZDI GÁBOR: Iskoláskor előtti egyenlőtlenségek. In: Oktatás és foglalkoztatás / szerk. Fazekas Károly. Budapest : MTA Közgazdaságtudományi Intézet, 2009. p. 107–121. <http://econ.core.hu/kiadvany/ktikonyvek.html>
- KERTESI GÁBOR – KÉZDI GÁBOR: Roma és nem roma fiatalok középiskolai továbbtanulása. In: Oktatás és foglalkoztatás / szerk. Fazekas Károly. Budapest : MTA Közgazdaságtudományi Intézet, 2009. p. 122–136. <http://econ.core.hu/kiadvany/ktikonyvek.html>
- KÉZDI GÁBOR – KÖLLŐ JÁNOS – VARGA JÚLIA: Az értecségit nem adó szakképzés válságtünetei. In: Munkaerőpiaci Tükör, 2008 / szerk. Fazekas Károly, Köllő János. Budapest : MTA Közgazdaságtudományi Intézet ; Országos Foglalkoztatási Közalapítvány. 2008. p. 87–136. <http://econ.core.hu/kiadvany/mt.html>
- KÉZDI GÁBOR – KÖLLŐ JÁNOS – VARGA JÚLIA: The failures of “uncertified” vocational training. In: The Hungarian labour market, 2009 : Review and analysis / Fazekas Károly, Köllő János (eds.). Budapest : Institute of Economics, HAS ; National Employment Foundation , 2009. p. 95–143. <http://econ.core.hu/kiadvany/mt.html>
- KORINTUS MIHÁLYNÉ: A gyermekgondozási szabadsággal kapcsolatos kérdések Magyarországon és az Európai Unió néhány államában. . In: Szerepváltozások – Jelentés a nők és férfiak helyzetéről / szerk. Nagy Ildikó, Pongrácz Tiborné. Budapest : Társi, 2009. p. 65–78. <http://www.tarki.hu/hu/publications/CGR/2009/>
- KÖLLŐ JÁNOS – SIMONOVITS ANDRÁS: Átmeneti egyenlőtlenségek a gazdasági rendszerváltás időszakában – a gazdaságpolitikai választások szerepe. In: Köllő János: A pálya szélén : iskolázatlan munkanélküliek a poszt szocialista gazdaságban. Budapest : Osiris Kiadó, 2009. p. 63–83.
- KÖLLŐ JÁNOS: Kiszorulás az olvasás- és írásigényes munkahelyekről. In: Oktatás és foglalkoztatás / szerk. Fazekas Károly .Budapest : MTA Közgazdaságtudományi Intézet, 2009. p. 15–42. <http://econ.core.hu/kiadvany/ktikonyvek.html>
- LACKÓ MÁRIA – SEMJÉN ANDRÁS – FAZEKAS MIHÁLY – TÓTH ISTVÁN JÁNOS: Rejtett gazdaság, rejtett foglalkoztatottság – kutatási eredmények és kormányzati politika a nemzetközi és hazai irodalom tükrében. In: Rejtett gazdaság : Be nem jelentett foglalkoztatás és jövedelemeltitkolás – kormányzati lépések és a gazdasági szereplők válaszai /szerk. Semjén András, Tóth István János. Budapest : MTA Közgazdaságtudományi Intézet, 2009. p. 17–42. <http://econ.core.hu/kiadvany/ktikonyvek.html>
- LANGERNÉ RÉDEI MÁRIA: A tanulói migráció és a munkapiac. In. Magyarország vonzásában / szerk. Illés Sándor. Budapest : KSH Népeségtudományi Kutatóintézet, 2009. p. 67–128.
- LANNERT JUDIT: A tudás értéke: készségek, kompetenciák, vélemények. In: Tóth István György (szerk.): TÁRSI európai társadalmi jelentés, 2009. Budapest : TÁRSI, 2009. p. 137–154.
- LELKES ORSÓLYA: Az egyenlőtlenség nagyságának megítélése. In: Tóth István György (szerk.): TÁRSI európai társadalmi jelentés, 2009. Budapest : TÁRSI, 2009. p. 19–32.

MONOSTORI JUDIT: Munka, szabadidő, időallokáció. In: Tóth István György (szerk.): TÁRKI európai társadalmi jelentés, 2009. Budapest : TÁRKI, 2009. p.85–98.

SEMJÉN ANDRÁS – TÓTH ISTVÁN JÁNOS – FAZEKAS MIHÁLY – MAKÓ ÁGNES: Alkalmi munkavállalói könyves foglalkoztatás munkaadói és munkavállalói interjúk és egy kérdőíves munkavállalói felmérés tükrében. In: Rejtett gazdaság: Be nem jelentett foglalkoztatás és jövedelemeltitkolás – kormányzati lépések és a gazdasági szereplők válaszlásai /szerk. Semjén András, Tóth István János. Budapest : MTA Közgazdaságtudományi Intézet, 2009. p. 150–183. <http://econ.core.hu/kiadvany/ktikonyvek.html>

VARGA JÚLIA: A tanárok elosztása a különböző szociokulturális háttérű tanulókat tanító iskolák között. In: Oktatás és foglalkoztatás / szerk. Fazekas Károly. Budapest : MTA Közgazdaságtudományi Intézet, 2009. p. 65–82. <http://econ.core.hu/kiadvany/ktikonyvek.html>

ZSIGMOND ANNA: Sokféleség és diszkrimináció az oktatásban. In: Interdiszciplinaritás a pedagógiában / szerk. Kereszty Orsolya. Kaposvár: Kaposvári Egyetem. Pedagógiai Főiskolai Kar, 2008. p. 321–330.

Folyóiratcikkek

ARTNER ANNAMÁRIA: Az Európai Unió munkaerőpiaca és a válság. Európai Tükör, 14. évf. 10. sz. 2009. p. 93–110. <http://www.kulugyminiszterium.hu/kum/hu/bal/Kulugyminiszterium/Kiadvanyaink/Eur%C3%B3pai+T%C3%BCk%C3%B6r/>

BERÁCS JÓZSEF: Tudásexport a felsőoktatásban: egy hierarchikus megközelítés. Competitio, 7. évf. 2. sz. 2008. p. 35–48. http://www.econ.unideb.hu/oktatás_es_kutatás/competitio/

CSAPÓ BENŐ – MOLNÁR GYÖNGYVÉR – KINYÓ LÁSZLÓ: A magyar oktatási rendszer szelektivitása a nemzetközi összehasonlító vizsgálatok eredményeinek tükrében. Iskolakultúra, 19. évf. 3–4. sz. 2009. p. 3–13. <http://www.iskolakultura.hu/ikultura-folyoirat/index.htm>

CSEHNÉ PAPP IMOLA: Az oktatás és a munkaerőpiac. Új Pedagógiai Szemle, 58. évf. 10. sz. 2008. p. 80–84.

CSEHNÉ PAPP IMOLA: Pályaelhagyó szakmunkások. Munkaügyi Szemle, 53. évf. 4. sz. 2009. p. 67–70.

DÓZSA KATA: Behunyja kék szemét ... Európa és a roma-kérdés. Család, gyermek, ifjúság, 18. évf. 1. sz. 2009. p. 30–33.

DÖVÉNYI ZOLTÁN – KARÁCSONYI DÁVID: A munkanélküliség és a jövedelmek területi különbségei Ukrajnában. Tér és Társadalom, 22. évf. 4. sz. 2008. p. 159–188.

ÉKES ILDIKÓ: Az atipikus munka és jövője. Munkaügyi szemle, 53. évf. 2009. 1. sz. p. 66–71.

ÉLTETŐ ÖDÖN – HAVASI ÉVA: A hazai jövedelemegyenlőtlenség főbb jellemzői az elmúlt fél évszázad jövedelmi felvételei alapján. Statisztikai Szemle, 87. évf. 1. sz. 2009. p. 5–40. http://portal.ksh.hu/portal/page?_pageid=58,663049&_dad=portal&_schema=PORTAL

FALUVÉGI ALBERT: A foglalkoztatás területi-települési szerkezete Magyarországon. Statisztikai Szemle, 86. évf. 12. sz. 2008. p. 1077–1102. http://portal.ksh.hu/portal/page?_pageid=58,663049&_dad=portal&_schema=PORTAL

FÖLDVÁRI PÉTER – LEEUWEN, BAS VAN: A magyar lakosság átlagos iskolázottságának becslése, 1920–2006. Statisztikai Szemle, 86. évf. 10–11. sz. 2008. p. 995–1005. http://portal.ksh.hu/portal/page?_pageid=58,663049&_dad=portal&_schema=PORTAL

G. FEKETE ÉVA: A munkaerőpiaci programok megvalósulásában a romák munkavállalását gátló tényezők kezelésének értékelése és a további programok alakítására vonatkozó javaslatok. Észak-magyarországi stratégiai füzetek, 6. évf. 1. sz. 2009. p. 127–135.

GÁBOR R. ISTVÁN: A hiányzó láncszem? Életpálya-keresetek és keresetingszűkítés. Közgazdasági Szemle, 55. évf. 12. sz. 2008. p. 1057–1074. <http://www.kszemle.hu/tartalom/cikk.php?id=1063>

GALASI PÉTER: A túl- és az alulképzés bérhozáma 25 európai országban. Közgazdasági Szemle, 56. évf. 3. sz. 2009. p. 197–215. <http://www.kszemle.hu/tartalom/cikk.php?id=1083>

GELLÉRNÉ LUKÁCS ÉVA – GYULAVÁRI TAMÁS: Szociálpolitika és foglalkoztatás. Európai Tükör, 3. sz. 2009. Különszám. p. 199–214. http://www.euvonal.hu/index.php?op=tenyek_hatteranyagok&ha=7

HERCZOG MÁRIA: Sokféle út a munkához. Új Magyar Közigazgatás, 2. évf. 1. sz. 2009. p. 10–17.

HOPPÁL MARIANNA – VARGA ZOLTÁN: A cigány gyerekek integrációjának segítése. Egyenlítő, 2009. 4. sz. p. 8–13. <http://www.egyenlito.eu/>

JULESZ MÁTÉ: Foglalkoztatás és növekedés. Munkaügyi Szemle, 53. évf. 3. sz. 2009. p. 67–74.

- KÁLMÁN ZOLTÁN – LAKATOS GYULA: A foglalkoztatás és a foglalkoztatáspolitikai problémái. Humánpolitikai Szemle, 20. évf. 7–8. sz. 2009. p. 28–49.
- KAS KINGA: A foglalkoztatási viták tipológiája: Elmélet versus gyakorlat. Munkaügyi szemle, 53. évf. 1. sz. 2009. p. 90–96.
- KENDE ÁGNES: A roma gyerekek oktatási integrációja alulnézetből. Mozgó világ, 34. évf. 3. sz. 2008. p. 19–24. <http://www.mozgovilag.hu/2008/03/04-kende.htm>
- KONCZ KATALIN: Munkaerő-piaci szegregáció nemek szerinti jellemzői. Munkaügyi Szemle, 53. évf. 2. sz. 2009. p. 53–62.
- KORMOS JÁNOS – CZEGLÉDI PÁL: Munkapiaci rugalmatlanság és a munkanélküliségi idősorok egységek-tulajdonsága: problémafelvetés. Competitio, 7. évf. 2. sz. 2008. p. 103–113. http://www.econ.unideb.hu/oktatas_es_kutatas/competitio/
- KÖRÖSI GÁBOR: Munkahelyteremtés és -rombolás. Munkaügyi Szemle, 53. évf. 3. sz. 2009. p. 4–6.
- KUTAS JÁNOS: Gondolatok a képzés és foglalkoztatás összehangolásának céljáról és módszereiről. Munkaügyi Szemle, 53. évf. 2. sz. 2009. p. 76–82.
- LAKI ILDIKÓ: A diszkrimináció és esélyegyenlőség fogalmi meghatározásai és kapcsolódási pontjai az oktatásban. Társadalomkutatás, 26. évf. 3. sz. 2008. p. 389–397. <http://www.akademiai.com/content/x0205131458681w1/?p=718da2d17a5c4620b91f4a1008912fc8&pi=6>
- LÁSZLÓ GYULA: A foglalkoztatáspolitikai befejezetlen paradigmaváltása. Munkaügyi Szemle, 53. évf. 2. sz. 2009. p. 45–52.
- LINDNER SÁNDOR: Az alkalmazásban állók száma és a munkajövedelem 2008. évi alakulása. Humánpolitikai Szemle, 20. évf. 7–8. sz. 2009. p. 50–57.
- LINDNER SÁNDOR: Egyenlő bánásmód a munkahe-lyen. Humánpolitikai szemle, 19. évf. 7–8. sz. 2008. p. 58–65.
- MARÓTI ANDOR: Felnőttképzés a posztmodern társadalomban. Új Pedagógiai Szemle, 58. évf. 11–12. sz. 2008. p. 3–17.
- MESSING VERA – MOLNÁR EMÍLIA: „...több odafigyelés kellett volna”. A roma gyerekek iskolai sikerességének korlátairól. Esély, 19. évf. 4. sz. 2008. p. 77–93.
- MESSING VERA – MOLNÁR EMÍLIA: Tanulmányi ösztöndíjak etnikai és szociális alapon. Educatio, 17. évf. 4. sz. 2008. p. 480–494. http://www.hier.iif.hu/hu/educatio_reszletes.php?id=71
- MIHÁLY ILDIKÓ: „A csendes járvány”: az iskolai lemorzsolódás veszélyei. Új Pedagógiai Szemle, 59. évf. 4. sz. 2009. p. 112–118.
- NEUMANN LÁSZLÓ: Kutatói kérdések a munkaerő-kölcsönzésről. Munkaügyi Szemle, 53. évf. 2009. 1. sz. p. 10–13.
- ÖRKÉNY ANTAL – VÁRI ISTVÁN: Szempontok és kérdőjelek a magyarországi roma kisebbség tanulmányozásához. Fundamentum: az emberi jogok folyóirata, 13. évf. 2. sz. 2009. p. 5–16.
- POLÓNYI ISTVÁN: Felsőoktatás és tudománypolitika. Educatio, 18. évf. 1. sz. 2009. p. 85–101. http://www.hier.iif.hu/hu/educatio_reszletes.php?id=74
- PRUGBERGER TAMÁS: Az európai uniós munkajogi szabályozás módosulásainak és kiegészítéseinek kihatása a munkavállalók szociális érdekeire. Európai Jog, 9. évf. 4. sz. 2009. p. 20–27.
- PRUGBERGER TAMÁS: Hozzászólás és javaslatok a hazai munkajogi szabályozás új koncepciójához. Munkaügyi Szemle, 53. évf. 2. sz. 2009. p. 67–75.
- RÉTI TAMÁS: A román gazdaság és a migráció. Külgazdaság, 53. évf. 7–8. sz. 2009. p. 39–67.
- SIMONOVITS ANDRÁS: Az önkéntes nyugdíjrendszer egy egyszerű modellje. Közgazdasági Szemle, 56. évf. 10. sz. 2009. p. 851–865. <http://www.kszemle.hu/tartalom/cikk.php?id=112>
- SIMONOVITS ANDRÁS: Népeségőregedés, tb – nyugdíj és megtakarítás – parametrikus nyugdíjreformok. Közgazdasági Szemle, 56. évf. 4. 2009. p. 297–321. <http://www.kszemle.hu/tartalom/cikk.php?id=1088>
- SZALAI JÚLIA – SIMONOVITS BORI – KOVÁCS ÉVA – DUPCSIK CSABA – FARKAS LILLA – HEGEDŰS DÁNIEL – CSEPELI GYÖRGY: A romák integrációja. Fundamentum: az emberi jogok folyóirata, 13. évf. 2. sz. 2009. p. 39–68.
- SZALAINÉ HOMOLA ANDREA: A foglalkoztatás alakulása az észak-magyarországi régióban. Területi Statisztika, 49. évf. 5. sz. 2009. p. 482–497. http://portal.ksh.hu/portal/page?_pageid=37,665134&_dad=portal&_schema=PORTAL
- SZEMESI SÁNDOR: A roma gyermekek szegregált oktatásának jogi megítélése a strasbourgi és a magyar bírói gyakorlatban. Fundamentum: az emberi jogok folyóirata, 13. évf. 2. sz. 2009. p. 81–88.
- SZÜDI JÁNOS: Az ellenőrzés rendszere a közoktatásban. Új Pedagógiai Szemle, 58. évf. 8–9. sz. 2008. p. 3–31.

TÍMÁR JÁNOS: Kelet-európai oktatás és gazdaság. *Competitio*, 7. évf. 1. sz. 2008. p. 73–82. http://www.econ.unideb.hu/oktatas_es_kutatas/competitio/

VINCZE SZILVIA: Diplomások munkaerőpiaci kereslete. *Iskolakultúra*, 19. évf. 3–4. sz. 2009. p. 26–40. <http://www.iskolakultura.hu/ikultura-folyoirat/index.htm>

Műhelytanulmányok

AHEARNE, ALAN – BRÜCKER, HERBERT – DARVAS ZSOLT – WEIZSÄCKER, JAKOB VON: Cyclical Dimensions of Labour Mobility after EU Enlargement. Budapest : Institute of Economics HAS, MT-DP 2009/10 <http://econ.core.hu/kiadvany/mtdp.html>

ANDRÁS SIMONOVITS: Pension Reforms in an Aging Society: A Fully Displayed Cohort Model. Budapest : Institute of Economics HAS, MT-DP 2009/17. <http://econ.core.hu/kiadvany/mtdp.html>

BÁLINT MÓNICA – KÖLLŐ JÁNOS – MOLNÁR GYÖRGY: Nyugdíj-jogszerzés a teljes életpályára vonatkozó adatok alapján – Összefoglaló jelentés a KSH-ONYF adatfelvételtől Budapest : MTA Közgazdaságtudományi Intézet , BCE Emberi Erőforrások Tanszék. BWP 2009/04 <http://econ.core.hu/kiadvany/bwp.html>

ELEK PÉTER – SCHARLE ÁGOTA – SZABÓ BÁLINT – SZABÓ PÉTER ANDRÁS: A bérekhez kapcsolódó adóeltitkolás Magyarországon. Budapest : ELTE Empirikus Tanulmányok Intézete. Közpénzügyi füzetek 23. 2009. http://tatk.elte.hu/index.php?option=com_content&task=view&id=437&Itemid=597

FEHÉRVÁRI ANIKÓ (szerk.): Szakképzés és lemorzsolódás. Budapest : Oktatókutató és Fejlesztő Intézet, 2008. Kutatás közben sorozat 283. sz. <http://ofi.hu/kiadvanyaink/kiadvanyaink-konyvesbolt-konyvesbolt/kutatas-kozben>

GÁBOR R. ISTVÁN: „Minimálbér-paradoxon” – versenyzői munkaerőpiacon? Egy gondolat kísérlet tanulságai. Budapest : MTA Közgazdaságtudományi Intézet ; BCE Emberi Erőforrások Tanszék, BWP 2009/05. <http://econ.core.hu/kiadvany/bwp.html>

GÁBOR R. ISTVÁN: Experience-Earnings Profile and Earnings Fluctuation: a Missing Piece in Some Labour Market Puzzles? Budapest : Institute of Economics HAS, Department of Human Resources, Corvinus University of Budapest. BWP 2009/01. <http://econ.core.hu/kiadvany/bwp.html>

GÁSPÁR KATALIN – KISS ÁRON: A pénzbeli jóléti támogatások célzottsága. Budapest : ELTE Empirikus Tanulmányok Intézete. Közpénzügyi füzetek 24.

2009. http://tatk.elte.hu/index.php?option=com_content&task=view&id=437&Itemid=597

GYÖRGYI ZOLTÁN (ed.): Giving Opportunities, Leaving Disadvantages. Budapest : Oktatókutató és Fejlesztő Intézet, 2008. Kutatás közben sorozat 280. sz. <http://ofi.hu/kiadvanyaink/kiadvanyaink-konyvesbolt-konyvesbolt/kutatas-kozben>

GYÖRGYI ZOLTÁN (szerk.): Az integráció érdekében. Budapest : Oktatókutató és Fejlesztő Intézet, 2008. Kutatás közben sorozat 282. sz. <http://ofi.hu/kiadvanyaink/kiadvanyaink-konyvesbolt-konyvesbolt/kutatas-kozben>

HAJDUK ANNAMÁRIA: Esély vagy veszély? Bevándorlás Magyarországra. Budapest : Demos Magyarország Alapítvány, 2008. 120 p. <http://www.demos.hu/Letoltes>

KÖLLŐ JÁNOS: Miért nem keresnek állást a magyar munkanélküliek? Hipotézisek az Európai Munkaerőfelvétel adatai alapján. Budapest : MTA Közgazdaságtudományi Intézet, BCE Emberi Erőforrás Tanszék BWP 2009/03. <http://econ.core.hu/kiadvany/bwp.html>

LOVÁSZ ANNA – RIGÓ MARIANN: Who Earns Their Keep? An Estimation of the Productivity – Wage Gap in Hungary 1986–2005. Budapest : Institute of Economics HAS, Department of Human Resources, Corvinus University of Budapest. BWP 2009/02. <http://econ.core.hu/kiadvany/bwp.html>

SCHARLE ÁGOTA: A jóléti rendszer: mennyit, mire és hogyan költünk? Budapest: Demos Magyarország-Alapítvány, 2008. 84 p. <http://www.demos.hu/Letoltes>

Hazai statisztikai kiadványok

A magyar régiók zsebkönyve, 2008. Budapest : KSH, 2009.

Budapest statisztikai zsebkönyve, 2008. Budapest : KSH, 2009.

Demográfiai évkönyv, 2008. Budapest : KSH, 2009.

Egyenlőtlen humán fejlődés Magyarországon. Budapest : KSH, 2009.

Ezüstkor – Időskorúak Magyarországon, 2008. Budapest : KSH, 2009.

Földrajzi különbségek a népesség öregedési folyamatában. Budapest : KSH, 2009.

Magyar statisztikai évkönyv, 2008. Budapest : KSH, 2009.

Magyarország számokban, 2008. Budapest : KSH, 2009.

Magyarország, 2008. Budapest : KSH, 2009.

- Megyei statisztikai évkönyvek, 2008. Budapest : KSH, 2009.
- Nők és férfiak Magyarországon, 2008. Budapest : KSH, 2009.
- Szociális statisztikai évkönyv, 2008. Budapest : KSH, 2009.
- Társadalmi jellemzők és ellátórendszerek, 2008. Budapest : KSH, 2009.
- Területi statisztikai évkönyv, 2008. Budapest : KSH, 2009.
- A KSH honlapjáról: http://portal.ksh.hu/portal/page?_pageid=37,182527&_dad=portal&_schema=PORTAL ingyenesen letölthető statisztikai kiadványok:
- A fogyasztói árak alakulása, 2007–2008
- A GDP területi különbségei Magyarországon
- A háztartások fogyasztása
- A munkaerőköltség alakulása, 2007
- A települési infrastruktúra fejlődése a Nyugat-Dunántúlon
- A termékenység területi különbségei
- Bruttó hazai termék, 2008 (előzetes adatok)
- Felsőoktatás az Észak-Magyarország régióban
- Főbb munkaügyi folyamatok, 2008 I–IV., 2009.I., II., III. negyedév
- Fogyasztási szokások nemzetközi összehasonlításban
- Földrajzi különbségek a népesség öregedési folyamatában
- Háztartás-statisztikai adatok, 2008
- Közügy, 2008/2009
- Közügy, 2009/2010 (előzetes adatok)
- Kutatás, fejlesztés, 2008
- Laekeni indikátorok, 2008
- Létfeltétel, 2008
- Magyarország számokban, 2008
- Megyei statisztikai tájékoztatók
- Munkaerő-forgalom, 2008
- Munkaerő-piaci helyzetkép, 2008
- Munkaerő-piaci szerkezetváltás a Nyugat-Dunántúlon
- Népmozgalom, 2008
- Nyugat-Dunántúl helyzete a közép-európai régiók összehasonlításában
- Nyugdíjasok, nyugdíjak, 2009
- Stadat-Táblák www.ksh.hu/stadat
- Tájékoztatói Adatbázis www.ksh.hu/tajekadatbazis

II. VÁLOGATÁS A KÜLFÖLDI SZAKIRODALOMBÓL

Könyvek

- BENDER, STEFAN et al. (ed.): *The Analysis of Firms and Employees : Quantitative and Qualitative Approaches*. Chicago : University of Chicago Press, 2008. 386 p. (National Bureau of Economic Research Conference Report)
- BLANPAIN, ROBERT (ed.): *The Global Labour Market : From Globalization To Flexicurity*. Austin: Wolters Kluwer, 2008. 78 p. (Bulletin of Comparative Labour Relations Series)
- BLOSSFELD, HANS-PETER – BUCHHOLZ, SANDRA – BUKODI, ERZSEBET – KURZ, KARIN (eds.): *Young Workers, Globalization and the Labor Market: Comparing Early Working Life in Eleven Countries*. Cheltenham: Elgar, 2008. 370 p.
- BLOSSFELD, HANS-PETER et al. (eds): *Young Workers, Globalization And The Labour Market : Comparing Early Working Life In Eleven Countries*. Cheltenham : Edward Elgar, 2008. 370 p.
- BOERI, TITO – BURDA, MICHAEL – KRAMARZ, FRANCIS (eds.): *Working Hours and Job Sharing in the EU and USA: Are Americans Crazy? Are Europeans Lazy?* Oxford University Press, 2008. 288 p.
- DAHLMANN, URSULA et al.: *Changing Patterns Of Segregation And Power Relations In The Workplace*. Leuven: HIVA. 2009. 93p.
- EWIJK, CASPER VAN – LEUVENSTEIJN, MICHIEL VAN (eds.): *Homeownership And The Labour Market In Europe*. Oxford University Press, 2009. 255 p.
- GOLD, THOMAS B. et al. (eds): *Laid-Off Workers in a Workers' State: Unemployment with Chinese Characteristics*. Palgrave Macmillan, 2009. 272 p.
- HÁLFDANARSON, GUDMUNDUR (ed.): *Discrimination and Tolerance in Historical Perspective*. Pisa: Edizioni Plus – Pisa University Press, 2008. <http://www.cliothes.net/books3/books.php?book=7>
- ILLERIS, KNUD (ed.): *International Perspectives On Competence Development : Developing Skills And Capabilities*. London : Routledge, 2009. 228 p.
- KABEER, NAILA – STARK, AGNETA – MAGNUS, EDDA: *Global Perspectives on Gender Equality : Reversing the Gaze*. London : Routledge, 2008. 293.

- KAMALI, MASOUD: *Racial Discrimination. Institutional Patterns And Politics*. London : Routledge, 2009. 315 p.
- KANBUR, RAVI – SVEJNAR, JAN (eds.): *Labour Markets and Economic Development*. Routledge, 2009. 562 p. (Routledge Studies in Development Economics No. 73.)
- KEEN, SPENCER – OULTON, RICHARD: *Disability Discrimination In Employment*. Oxford University Press, 2009. 409 p.
- LERMAN, ROBERT CELLINI, STEPHANIE R.: *Demography, Education, and the Workforce* Greenwood Press, 2009. 167 p. (Greenwood Guides to Business and Economics)
- LEWIS, SUZAN – BRANNEN, JULIA – NILSEN, ANN (eds.): *Work, Families And Organisations In Transition. European Perspectives*. Bristol: Policy, 2009. 214 p.
- MAKÓ, CSABA – ILLÉSSY, MIKLOS – CSIZMADIA, PÉTER et al. : *Changes in work in transformation economies. The case of the new Member States*. Leuven: HIVA. 2009. 95p.
- NELSON, TODD D. (ed.): *Handbook Of Prejudice, Stereotyping, And Discrimination*. New York: Psychology Press, 2009. 581 p.
- ÖZBILGIN, MUSTAFA (ed): *Equality, Diversity And Inclusion At Work. A Research Companion*. Cheltenham : Edward Elgar, 2009. 434 p.
- POLACHEK, SOLOMON – TATSIRAMOS, KONSTANTINOS (eds.): *Work, Earnings and Other Aspects of the Employment Relation. Research in Labor Economics, Volume 28*. Emerald Group Publishing 2008. 200 p.
- REICH, MICHAEL (ed.): *Segmented Labor Markets and Labor Mobility*. Edward Elgar, 2008. 936 p Two volume set: Volume I: Labor Market Segmentation: 1970 to 2000 ; Volume II: Flexibility, Monopsony and the New Labor Market Segmentation. (The International Library of Critical Writings in Economics series No. 230.)
- SALVERDA, WIEMER – NOLAN, BRIAN – SMEEDING, TIMOTHY M.(eds.): *The Oxford Handbook of Economic Inequality*. Oxford University Press, 2009. 768 p.
- SCHIEK, DAGMAR – CHEGE, VICTORIA (eds.): *European Union Non-Discrimination Law : Comparative Perspectives On Multidimensional Equality Law*. London : Routledge-Cavendish, 2009. 411 p.
- TRYFONIDOU, ALINA: *Reverse Discrimination in EC law*. Alphen aan den Rijn : Kluwer Law International ; Bigglesward : Turpin Distribution Services, 2009. 271 p.
- WELLS, AMY STUART et al.: *Both Sides Now : The Story of School Desegregation's Graduates*. Berkeley : University of California, 2009. 346 p.

Folyóiratcikkek

- AUTOR, DAVID – DORN, DAVID: This Job Is „Getting Old”: Measuring Changes in Job Opportunities Using Occupational Age Structure. *American Economic Review*, Vol. 99. No. 2. 2009. p. 45–51. <http://ideas.repec.org/a/aea/aecrev/v99y2009i2p45-51.html>
- BERGH, ANDREAS; FINK, GUNTHER: Higher Education, Elite Institutions and Inequality. *European Economic Review*, Vol. 53. No. 3. 2009. p. 376–384. <http://dx.doi.org/10.1016/j.eurocorev.2008.06.002>
- BOWLUS, AUDRA J. – GROGAN, LOUISE: Gender Wage Differentials, Job Search, and Part-Time Employment in the UK. *Oxford Economic Papers*, Vol. 61, No. 2. 2009. p. 275–303. <http://oep.oxfordjournals.org/cgi/content/abstract/61/2/275>
- BUDRÍA, S. – MORO-EGIDO, A. I.: Education, educational mismatch, and wage inequality: Evidence for Spain. *Economics of Education Review*, Vol. 27. No. 2. 2008. p. 332–341. <http://dx.doi.org/10.1016/j.econedurev.2006.10.005>
- CARD, DAVID E.: Immigration and Inequality. *American Economic Review*, Vol. 99. No. 2. 2009. p. 1–21. <http://ideas.repec.org/a/aea/aecrev/v99y2009i2p1-21.html>
- CLARK, ANDREW – POSTEL-VINAY, FABIEN: Job security and job protection. *Oxford Economic Papers*, Vol. 61. No. 2. 2009. p. 207–239. <http://oep.oxfordjournals.org/cgi/content/abstract/61/2/207>
- DOLTON, P. – SILLES, M. A.: The effects of over-education on earnings in the graduate labour market. *Economics of Education Review*, Vol. 27. No. 2. 2008. p. 125–139. <http://dx.doi.org/10.1016/j.econedurev.2006.08.008>
- GABE, TODD M.: Knowledge and Earnings. *Journal of Regional Science*, Vol. 49. No. 3. 2009. p. 439–457. <http://www3.interscience.wiley.com/journal/122295315/abstract>
- GALIANIA, SEBASTIAN – GERTLERB, PAUL – SCHARGRODSKY, ERNESTO: School decentralization: Helping the good get better, but leaving the poor be-

- hind. *Journal of Public Economics*, Vol. 92. No. 10–11. 2008. p. 2106–2120. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jpubeco.2008.05.004>
- GALLICE, ANDREA: Education, dynamic signalling, and social distance. *Oxford Economic Papers*, Vol 61. No. 2. 2009. p. 304–326. <http://oep.oxfordjournals.org/cgi/content/abstract/61/2/304>
- GERTLER, MARK – TRIGARI, ANTONELLA: Unemployment Fluctuations With Staggered Nash Wage Bargaining. *Journal of Political Economy*, Vol. 117. No. 1. 2009. p. 38–86. <http://www.journals.uchicago.edu/doi/abs/10.1086/597302>
- GIELEN, ANNE C.: Working Hours Flexibility And Older Workers' Labor Supply. *Oxford Economic Papers*, Vol. 61. No. 2. 2009. p. 240–274. <http://oep.oxfordjournals.org/cgi/content/abstract/61/2/240>
- HORN, DANIEL: Age of Selection Counts : A Cross-Country Analysis of Educational Institutions. *Educational Research and Evaluation*, Vol. 15. No. 4. 2009. p. 343–366. <http://dx.doi.org/10.1080/13803610903087011>
- JONES, MELANIE K.: The Employment Effect of the Disability Discrimination Act: Evidence from the Health Survey for England. *Labour*, Vol. 23. No. 2. 2009. p. 349–369. <http://www3.interscience.wiley.com/journal/122399205/abstract>
- KIRDAR, MURAT G.: Labor Market Outcomes, Savings Accumulation, and Return Migration. *Labour Economics*, Vol. 16. No. 4. 2009. p. 418–428. <http://dx.doi.org/10.1016/j.labeco.2009.01.004>
- LAVY, VICTOR: Do Gender Stereotypes Reduce Girls' or Boys' Human Capital Outcomes? Evidence from a Natural Experiment. *Journal of Public Economics*, Vol. 92. No. 10–11. 2008. p. 2083–2105. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jpubeco.2008.02.009>
- LEWIS, JANE – PLOMIEN, ANIA: 'Flexicurity' as a Policy Strategy: The Implications for Gender Equality. *Economy and Society*, Vol. 38. No. 3. 2009. p. 433–459. <http://www.informaworld.com/smpp/content~db=all~content=a913977543>
- MATOUSCHEK, NIKO – RAMEZZANA, PAOLO – ROBERT-NICOUD, FRÉDÉRIC: Labor Market Reforms, Job Instability, And The Flexibility Of The Employment Relationship. *European Economic Review*, Vol. 53. No. 1. 2009. p. 19–36. <http://dx.doi.org/10.1016/j.euroecorev.2008.03.002>
- MORGAN, JOHN – VARDY, FELIX: Diversity in the Workplace. *American Economic Review*, Vol. 99. No. 1. 2009. p. 472–485. <http://ideas.repec.org/a/aea/aecrev/v99y2009i1p472-85.html>
- NORDIN, MARTIN – ROTH, DAN-OLOF: The Ethnic Employment and Income Gap in Sweden: Is Skill or Labor Market Discrimination the Explanation? *Scandinavian Journal of Economics*, Vol. 111. No. 3. 2009. p. 487–510. <http://www3.interscience.wiley.com/journal/122543076/abstract>
- ORIGO, FEDERICA – PAGANI, LAURA: Flexicurity and job satisfaction in Europe: The Importance Of Perceived And Actual Job Stability For Well-Being At Work. *Labour Economics*, Vol. 16. No. 5. 2009. p. 547–555. <http://dx.doi.org/10.1016/j.labeco.2009.02.003>
- PAGER, DEVAH – SHEPHERD, HANA: The Sociology of Discrimination. *Racial Discrimination in Employment, Housing, Credit, and Consumer Markets. Annual Review of Sociology*, Vol. 34. 2008. p. 181–209. <http://arjournals.annualreviews.org/doi/abs/10.1146/annurev.soc.33.040406.131740>
- PETRONGOLO, BARBARA – PISSARIDES, CHRISTOPHER A.: The Ins and Outs of European Unemployment. *American Economic Review*, Vol. 98. No. 2. 2008. p. 256–262. <http://ideas.repec.org/a/aea/aecrev/v98y2008i2p256-62.html>
- POLGÁR, ÉVA KATALIN – WÖRZ, JULIA: Trade and Wages: Winning and Losing Sectors in the Enlarged European Union. *Focus on European Economic Integration, 1st Quarter 2009*. p. 6–35. http://www.oenb.at/en/presse_pub/period_pub/volkswirtschaft/integration/focus_on_european_economic_integration.jsp
- PRIES, MICHAEL J.: Worker Heterogeneity and Labor Market Volatility in Matching Models. *Review of Economic Dynamics*, Vol. 11. No. 3. 2008. p. 664–678. <http://dx.doi.org/10.1016/j.red.2006.10.003>
- RODRÍGUEZ-POSE, ANDRÉS – TSELIOS, VASSILIS: Education And Income Inequality In The Regions Of The European Union. *Journal of Regional Science*, Vol. 49. No. 3. 2009. <http://www3.interscience.wiley.com/journal/122269378/abstract>
- SARGEANT, MALCOLM: Age Discrimination, Sexual Orientation And Gender Identity: UK/US perspectives. *Equal Opportunities International*, Vol. 28. No. 8. 2009. <http://www.emeraldinsight.com/Insight/viewContentItem.do?contentId=1806361&contentType=Article>
- SCHNEIDER, FRIEDRICH – CHRISTOPHER BAJADA: Size and Development of the Shadow Economy in Germany, Austria and Other OECD-Countries: Some Preliminary Findings. *Revue Economique*, Vol. 60. No. 5. 2009. p. 1079–1116. <http://ideas.repec.org/p/cra/wpaper/2007-15.html>

- STORM, S – NAASTEPAD C.W.M.: Labor Market Regulation and Productivity Growth: Evidence for Twenty OECD Countries (1984–2004). *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, Vol. 48. No. 4. 2009. p. 629–654. <http://www3.interscience.wiley.com/journal/122574551/abstract>
- WOODCOCK, SIMON: Wage Differentials in the Presence of Unobserved Worker, Firm, and Match Heterogeneity. *Labour Economics*, Vol. 15. No. 4. 2008. p. 771–793. <http://dx.doi.org/10.1016/j.labeco.2007.06.003>
- Műhelytanulmányok**
- BILS, MARK – YONGSUNG CHANG – SUN-BIN KIM: Heterogeneity and Cyclical Unemployment. NBER Working Paper No. 15166. 2009. <http://www.nber.org/papers/w15166>
- BILS, MARK – YONGSUNG CHANG – SUN-BIN KIM: Comparative Advantage and Unemployment. NBER Working Paper No. 15030. 2009. <http://www.nber.org/papers/w15030>
- BLANCHARD, OLIVIER – GALI, JORDI: Labor Markets and Monetary Policy: A New-Keynesian Model with Unemployment. NBER Working Paper No. 13897. 2008. <http://www.nber.org/papers/w13897>
- BOARINI, ROMINA: Towards better Schools and more Equal Opportunities for Learning in Italy. OECD Economics Department Working Papers, No. 727. 2009. <http://dx.doi.org/10.1787/220864240618>
- BREDGAARD, THOMAS et al.: Flexicurity And Atypical Employment In Denmark. Centre for Labour Market Research, Aalborg University, CARMA Research Paper 2009/1. http://www.epa.aau.dk/fileadmin/user_upload/conniek/Dansk/Research_papers/2009-1-Kongshoej_m-fl.pdf
- BURDA, MICHAEL – HAMERMESH, DANIEL S.: Unemployment, MarketWork and House-hold Production. NBER Working Paper No. 14676. 2009 <http://www.nber.org/papers/w14676>
- CHRISTOFFEL, KAI – KUESTER, KEITH – LINZERT, TOBIAS: The Role Of Labor Markets For Euro Area Monetary Policy. European Central Bank, Working Paper Series No. 1035. 2009. 67 p. <http://www.ecb.europa.eu/pub/pdf/scpwps/ecbwp1035.pdf>
- CINNIRELLA, FRANCESCO – WINTER, JOACHIM: Size Matters! Body Height and Labor Market Discrimination: A Cross-European Analysis. Munich: CESifo Working Paper No. 2733. 2009. http://www.cesifo.de/DocCIDL/cesifo1_wp2733.pdf
- COMI, S. – GRASSEN, M.: Are Temporary Workers Discriminated Against? Evidence from Europe. Centre for Household, Income, Labour and Demographic Economics, Turin. Child No. 17/2009. http://www.child-centre.it/papers/child17_2009.pdf
- EGGERT, WOLFGANG – KRIEGER, TIM – MEIER, VOLKER: Education, Unemployment and Migration. Ifo Working Paper No. 78. 2009. http://www.cesifo-group.de/portal/page/portal/ifoHome/b-publ/b3publwp/ifoWP/_ifowp?item_link=ifowp-78-abstract.htm
- ELSBY, MICHAEL – HOBIJN, BART – SAHIN, AYSEGUL: Unemployment Dynamics in the OECD. NBER Working Paper No. 14617. 2008. <http://www.nber.org/papers/w14617>
- HANUSHEK, ERIC A. – WOESSMANN, LUDGER: Do Better Schools Lead to More Growth? Cognitive Skills, Economic Outcomes, and Causation. NBER Working Paper No. 14633. 2009. <http://www.nber.org/papers/w14633>
- LEWIS, PHIL: The Labour Market, Skills Demand And Skills Formation. Canberra : Academy of the Social Sciences in Australia, Occasional paper 6/2008. 20 p. http://www.assa.edu.au/publications/occasional_papers/
- NARAZANI, E. – SHIMA, I.: Labour Incentive Reforms In Pre-Retirement Age In Austria. Centre for Household, Income, Labour and Demographic Economics, Turin. Child No. 06/2009. http://www.child-centre.it/papers/child06_2009.pdf
- NEUMARK, DAVID.: Alternative Labor Market Policies To Increase Economic Self-Sufficiency. Mandating Higher Wages, Subsidizing Employment, And Increasing Productivity. NBER Working Paper Series No. 14807. 2009. <http://www.nber.org/papers/w14807>
- QUINTINI, GLENDA – MANFREDI, THOMAS: Going Separate Ways? School-to-Work Transitions in the United States and Europe. OECD Employment, Social and Migration Working Paper No. 90. 2009. [http://www.oilis.oecd.org/olis/2009doc.nsf/linkto/delsa-elsa-wd-sem\(2009\)18](http://www.oilis.oecd.org/olis/2009doc.nsf/linkto/delsa-elsa-wd-sem(2009)18)
- REMA HANNA – LINDEN, LEIGH: Measuring Discrimination in Education. NBER Working Paper No. 15057. 2009. <http://www.nber.org/papers/w15057>
- Nemzetközi szervezetek kiadványai**
- EMCO Report: Employment Guidelines 2009 – Indicators for monitoring and analysis. <http://ec.europa.eu/>

- social/main.jsp?langId=hu&catId=89&newsId=591&furtherNews=yes
- EMCO Report: Monitoring and Analysis of Flexicurity Policies. 2009. <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=hu&catId=89&newsId=591&furtherNews=yes>
- Ensuring Accessibility And Non-Discrimination Of People With Disabilities : Toolkit For Using EU Structural And Cohesion Funds. Luxembourg : Office for Official Publications of the European Communities, 2009. 47 p. <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=2740&langId=en>
- EU Action Against Discrimination : Activity Report 2007–08 / European Commission, Directorate-General For Employment, Social Affairs And Equal Opportunities Unit G.4. Luxembourg : Office for Official Publications of the European Communities, 2009. 35 p. <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=219&type=2&furtherPubs=yes>
- Global Wage Report 2008/09. Towards policy coherence: Minimum wages and collective bargaining. ILO, 2009. http://www.ilo.org/global/What_we_do/Publications/lang--en/docName--WCMS_100786/index.htm
- Gyakorlati kézikönyv helyi foglalkoztatási stratégiák kifejlesztésére Magyarországon. Európai Bizottság: Foglalkoztatás, szociális ügyek és esélyegyenlőség, 2009. <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=2494&langId=hu>
- HOLZMANN, ROBERT – MACKELLAR, LANDIS – REPANSEK, JANA (eds.): Pension Reform in South-Eastern Europe: Linking to Labor and Financial Market Reforms. Center of Excellence in Finance, World Bank, 2008. 416. http://publications.worldbank.org/ecommerce/catalog/product?item_id=8611714
- KEOGH, H.: The State and development of adult learning and education in Europe, North America and Israel: Regional synthesis report. 2009. Hamburg: UNESCO Institute for Lifelong Learning. 75 p. http://portal.unesco.org/education/en/ev.php-URL_ID=59496&URL_DO=DO_TOPIC&URL_SECTION=201.html
- KHANDKER, SHAHIDUR – HAUGHTON, JONATHAN: Handbook on Poverty and Inequality. World Bank, 2009. 444 p. http://publications.worldbank.org/ecommerce/catalog/product?item_id=8612556
- Living and working in Europe / publ. by European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (Eurofound). Dublin. 2008. 27 p. <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0890.htm>
- New Skills for New Jobs : Anticipating And Matching Labour Market And Skills Needs. Luxembourg : Office for Official Publications of the European Communities, 2009. 30 p. http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/doc/com868_en.pdf
- OECD Economic Surveys: European Union 2009
- OECD Education at a Glance 2009: OECD Indicators
- OECD Employment Outlook 2009. Tackling the Jobs Crisis, 2009. 286 p.
- OECD Factbook 2009. Economic, Environmental and Social Statistics. <http://www.oecdilibrary.org/oecd/content/book/factbook-2009-en>
- OECD Flexible Policy for More and Better Jobs. 2009. 189 p.
- OECD Growing Unequal? Income Distribution and Poverty in OECD Countries. 2008. 312 p.
- OECD in Figures 2009. 96 p. <http://www.oecdilibrary.org/oecd/content/book/oif-2009-en>
- OECD Jobs for Youth/Des emplois pour les jeunes: France 2009. 210 p.
- OECD Labour Force Statistics 2008. 476 p.
- OECD Pensions at a Glance 2009: Retirement-Income Systems in OECD Countries
- OECD Regions at a Glance 2009.
- OECD Reviews of Labour Market and Social Policies: Serbia 2008. A Labour Market in Transition. 2008. 104 p.
- OECD Reviews of Labour Market and Social Policies: Slovenia 2009. 152 p.
- OECD Taxing Wages 2008., 2009. 488 p.
- OECD The Future of International Migration to OECD Countries, 2009.
- The employment situation of people with a disability / European Economic and Social Committee. 2009. <http://bookshop.europa.eu/eubookshop/publicationDetails.action?pubuid=10728269&offset=4>
- Munkapiaci, munkagazdaságtani kutatásokat végző intézmények, szervezetek, csoportok**
- AIAS – Amsterdam Institute for Advanced Labour Studies WP <http://www.uva-aias.net/101>
- ALSC American Labor Studies Center <http://www.labor-studies.org/>
- Austrian Center for Labor Economics and the Analysis of the Welfare State <http://www.labornrn.at/index.php>

- BLS US Bureau of Labor Statistics Economic Working Papers http://www.bls.gov/osmr/workpapers_catalog.htm
- Canadian Council on Learning – Work and Learning Knowledge Centre <http://www.ccl-cca.ca/CCL/AboutCCL/KnowledgeCentres?Language=EN>
- CARMA Centre for Labour Market Research, Aalborg University <http://www.epa.aau.dk/forskningssenheder/carma-english/>
- CEE Centre d'études de l'emploi, Noisy-Le-Grand, France http://www.cee-recherche.fr/fr/c_pub3.htm
- CEE-LSE Centre for the Economics of Education, London School of Economics and Political Science Discussion Papers <http://cee.lse.ac.uk/pubs/default.asp>
- CELMR Centre for European Labour Market Research, University of Aberdeen <http://www.abdn.ac.uk/economics/celmr/publications.php>
- CeRP – Center for Research on Pensions and Welfare Policies, Turin <http://cerp.unito.it/index.php/en/publications/working-papers>
- CESR Centre for Employment Studies Research, University of the West of England, Bristol <http://www.uwe.ac.uk/bbs/research/cesr/workingpapers.shtml>
- CHILD – Centre for Household, Income, Labour and Demographic Economics, Turin. WP <http://www.child-centre.it/>
- CLMR Centre for Labour Market Research, Curtin University of Technology Western Australia <http://www.business.curtin.edu.au/business/research/research-centres/centre-for-labour-market-research>
- CLMS Center for Labor Market Studies, Northeastern University, Boston – Publications <http://www.clms.neu.edu/publication/>
- CLMS Centre for Labour Market Studies, University of Leicester <http://www.clms.le.ac.uk/publications/pubSearch.lasso>
- CLRS Center for Labor Research and Studies, Florida International University <http://www.fiu.edu/~clrs/>
- CRES Centre for Research in Employment Studies, University of Hertfordshire <http://www.herts.ac.uk/courses/schools-of-study/business/research/centre-for-research-in-employment-studies.cfm>
- EEOC Equal Employment Opportunity Commission <http://www.eeoc.gov/index.html>
- EERC Economic Education and Research Consortium, Moscow, Working Papers <http://www.eerc.ru/default.aspx?id=15&Theme=LM>
- EMAR Employment Market Analysis and Research, Department for Business Innovation and Skills (BIS) London <http://www.berr.gov.uk/whatwedo/employment/research-evaluation/errs/index.html>
- ERI Employment Research Institute, Edinburgh Napier University – Publications <http://www.napier.ac.uk/RANDKT/RKTCENTRES/eri/Pages/home.aspx/home.htm>
- Fafo Institute for Labour and Social Research, Oslo, Publications <http://www.fafo.no/english/pub/index.htm>
- Globalisation and Labour Markets Programme, University of Nottingham http://www.gep.org.uk/leverhulme/research/globalisation_labour.php
- HIVA Higher Institute of Labour Studies, Catholic University of Leuven http://www.hiva.be/Openingspagina/home_en.php
- IAB Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung/ Institute for Employment Research, Nürnberg, Discussion Papers <http://www.iab.de/en/publikationen/discussionpaper.aspx>
- IER Warwick Institute for Employment Research – Publications <http://www2.warwick.ac.uk/fac/soc/ier/publications/>
- IES Institute for Employment Studies, Brighton and London <http://www.employment-studies.co.uk/pubs/index.php>
- IFAU Institute for Labour Market Policy Evaluation, Uppsala, Working Papers <http://www.ifau.se/templates/ListingPublication.aspx?id=1112>
- Ifo Employment Barometer for Germany <http://www.cesifo-group.de/portal/page/portal/ifoHome/a-win-fo/d1index/16indexemploy>
- ILO Conditions of Work and Employment Programme – Publications <http://www.ilo.org/public/english/protection/condtrav/publ/index.htm>
- ILO ILS International Institute for Labour Studies <http://www.ilo.org/public/english/bureau/inst/index.htm>
- ILR Industrial and Labor Relations, Cornell University, Ithaca <http://www.ilr.cornell.edu/explore/research/>
- IRLE Institute for Research on Labor and Employment, University of California, Berkeley WP Series <http://repositories.cdlib.org/iir/iirwps/>
- IRLEE Institute for Research on Labor, Employment, and the Economy, University of Michigan <http://www.irlee.umich.edu/index.php?page=irlee>
- IWER Institute for Work and Employment Research, MIT Sloan School of Management <http://mitsloan.mit.edu/iwer/about.php>

- IZA Institut zur Zukunft der Arbeit /Institute for the Study of Labor DP <http://www.iza.org>
- Japan Institute of Labour Policy and Training <http://www.jil.go.jp/english/index.html>
- LABORatorio R. Revelli – Centre for Employment Studies, Turin <http://www.laboratoriorevelli.it/index.php?t=2&p=3&s=2>
- Labour Institute for Economic Research, Helsinki <http://www.labour.fi/english/ptwpapers.asp>
- LERa Labor and Employment Relations Association, University of Illinois at Urbana-Champaign <http://www.lera.uiuc.edu/index.html>
- LEST Laboratoire d'Economie et de Sociologie du Travail, CNRS, Aix en Provence <http://halshs.archives-ouvertes.fr/LEST/>
- MEA Mannheim Research Institute for the Economics of Aging Discussion Papers <http://www.mea.uni-mannheim.de/>
- MRRC Michigan Retirement Research Center <http://www.mrrc.isr.umich.edu/publications/papers/>
- NBER Labor Studies Program – Program Working Papers <http://papers.nber.org/papersbyprog/LS.html>
- NILS National Institute for Labour Studies, Flinders University of South Australia <http://nils.flinders.edu.au/publications/>
- OECD Directorate for Employment, Labour and Social Affairs WP http://www.oecd.org/findDocument/0,3354,en_2649_33729_1_119684_1_1_1,00.html
- RAND Labor and Population <http://rand.org/labor/pubs/>
- RDB – Fondazione Rodolfo Debenedetti, Milano. Publications and Datasets <http://www.frdp.org/scheda.php?id=12>
- ROA – Research Centre for Education and the Labour Market, Maastricht University, Research Memoranda <http://www.roa.unimaas.nl/>
- SKOPE Centre on Skills, Knowledge and Organisational Performance, Oxford and Cardiff Universities <http://www.skope.ox.ac.uk/publications>
- SOFI Institutet för Social Forskning / Swedish Institute for Social Research, Stockholm University <http://swopec.hhs.se/sofiwp/>
- UC Berkeley Labor Center <http://laborcenter.berkeley.edu/research/>
- UCLA Institute for Research on Labor and Employment, University of California, Los Angeles <http://www.irlle.ucla.edu/publications/index.html>
- W.E. Upjohn Institute for Employment Research, Kalamazoo, Michigan <http://www.upjohninst.org/publications/wp/index.htm>
- WELMERC Welsh Economy and Labour Market Evaluation and Research Centre <http://www.swan.ac.uk/schoolsandresearch/ResearchPublications/>
- WERC Work and Employment Research Centre, University of Bath <http://www.bath.ac.uk/werc/publications/index.html>
- ZEW – Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung/ Centre for European Economic Research – Labour Markets, Human Resources and Social Policy Publications http://www.zew.de/en/publikationen/publikation.php3?action=list_abt&abt=am#zeitref

FÜGGELÉK. TÁBLÁZATOK ÉS ÁBRÁK JEGYZÉKE

TÁBLÁZATOK

MUNKAPIAC

1. táblázat: A foglalkoztatási ráták különbsége 2009 és 2008 első negyedéve között (százalékpont) 22
2. táblázat: Csoportos létszámleépítések miatt regisztrált álláskeresővé válók régióként 23
3. táblázat: Egyes munkavállalói csoportok foglalkoztatási rátája a visegrádi országokban, 2008 30
4. táblázat: A 15–64 évesek foglalkoztatási rátája iskolai végzettség szerint 2000–2008 31

KÖZELKÉP

- 4.1. táblázat: Áttekintés a szegregációs mérőszámok adatforrásairól 99
- 4.2. táblázat: Szegregációs mutatók Magyarország városaiban, kistérségeiben és iskoláiban (a tanulók számával súlyozott országos átlagok, 2006) 104
- 4.3. táblázat: Szegregációs indexek (S) átlagos értékei településtípusonként, 2006 104
- 4.4. táblázat: Szegregációs indexek (S) átlagos értékei régióként (2006) 105
- 4.5. táblázat: A magas (0,30 fölötti), illetve alacsony (0,05 alatti) etnikai szegregációs indexű városok megoszlása régiók szerint (2006) 107
- 4.6. táblázat: A nem a körzeti iskolájukba járó 8. évfolyamos tanulók aránya (százalék) a különböző iskolai végzettségű anyák gyermekei körében, lakóhely szerint, településtípusonként, a 6. és 8. osztályos gimnáziumba járó tanulók nélkül (egész számokra kerekítve) 109
- 4.7. táblázat: A regressziós modellekben használt változók tanulói összlétszámmal súlyozott alapstatisztikái 111
- 4.8. táblázat: Az iskolák közötti etnikai szegregációt meghatározó összefüggések [függő változó: iskolák közötti etnikai (roma/nem roma) szegregációs index] 111
- 4.9. táblázat: Az iskolák közötti, hátrányos helyzet szerinti szegregációt meghatározó összefüggések (függő változó: iskolák közötti, hátrányos helyzet alapján számított szegregációs index) 112
- 4.10. táblázat: Az iskolák közötti etnikai szegregációt meghatározó összefüggések Magyarországon és az Egyesült Államokban 117
- 5.1. táblázat: A diszkriminációérzet mértéke a „helyzet” függvényében a budapestiek (mint kontrollsoport) és három migráns csoport esetében (százalék) 120
- 5.2. táblázat: A munkapiac legfontosabb csoportjainak diszkriminációérzete (százalék) 122

- 5.3. táblázat: A diszkriminációérzet oka (logisztikus regresszió) 124
- 5.4. táblázat: A jövedelmkülönbség oka az aktív népesség és az alkalmazottak körében, legkisebb négyzetes becslés 125
- 5.5. táblázat: A diszkrimináció mértéke nem, származás, kor és kisgyermekes életciklus szerint 127
- 5.6. táblázat: A beszélgetés kimenetele az álláskereső tulajdonságai szerint (százalék) 127
- 5.7. táblázat: A beszélgetés kimenetele az álláskereső tulajdonságai szerint, 2009-ben (százalék) 128
- 5.8. táblázat: A beszélgetés kimenetele az álláskereső származási-nemi csoportja szerint, 2006-ban (százalék) 128
- F5.1. táblázat: A három diszkriminációérzet-változó érvényességi köre és összetétele, 18–62 év 130
- F5.2. táblázat: A munkapiaci diszkriminációérzetet mérő regressziós modellek magyarázó változói és értékei, zárójelben a referenciakategóriákkal 131
- 6.1. táblázat: A foglalkoztatottak százalékos aránya a 15–49 éves romák körében, 1984–2003 134
- 6.2. táblázat: A nyugdíjazottak százalékos aránya a nem nyugdíjas korú (15–49 éves) roma népesség körében 1993-ban és 2003-ban 134
- 6.3. táblázat: A roma népesség relatív foglalkoztatottsága, korcsoportosan 2003-ban (százalék) (nappali tagozatos tanulók nélkül) 136
- 6.4. táblázat: A 20–39 éves roma népesség százalékos megoszlása aszerint, hogy 2003-ban volt-e munkája, illetve ha nem volt, volt-e munkája a 2003. évet megelőzően 138
- 6.5. táblázat: A megkérdezés idején (2003. február/márciusban) állás nélküli 20–39 éves romák közül korábban munkával rendelők állásmegszűnésének időpontja és a megszűnt állások átlagos hossza 139
- 6.6. táblázat: A megkérdezés időpontjában végzett fizetett munka tartalma a 15–49 éves, munkával rendelkező romák körében 140
- 6.7. táblázat: A különböző jóléti foglalkoztatási programokra (közhasznú munkára, közmunkára, közcélú munkára) fordított kiadások éves összege, illetve az adott programok által érintett (halmozódást tartalmazó) létszám 141
- 6.8. táblázat: A nem célzottan roma jóléti foglalkoztatási programokban foglalkoztatott romák becsült száma, fő 142
- 6.9. táblázat: A 15–74 éves roma népesség foglalkoztatási helyzete 2003-ban (nappali tagozatos tanulók nélkül) 143

7.1. táblázat: Regressziós eredmények	155
7.2. táblázat: A verseny hatása a női dolgozók árán- nyára	157
8.1. táblázat: Az egyszerűsített modell becsült para- méterei (hipotézis: relatív termelékenység = rela- tív bér)	165
8.2. táblázat: A rugalmas paraméterű modell be- csült értékei (hipotézis: relatív termelékenység = relatív bér)	167

JOGSZABÁLYI KÖRNYEZET

1. táblázat: Válságkezelő intézkedések az EU-tagál- lamokban, 2009 áprilisáig	184
2. táblázat: Az EU-tagállamok besorolása a válság- kezelés három modelljébe	186
3. táblázat: Példák a rugalmasság és biztonság (flexicurity) elvének válság esetén alkalmazott változataira	194
4. táblázat: Kötött pályán – az IMF programválto- zásai	195
5. táblázat: Összefoglaló táblázat az OFA által tá- mogott munkahely-megtartó programokról	201
6. táblázat: Munkahely-megtartó támogatásokban érintett létszám vállalatnagyság szerint (fő)	202
7. táblázat: A támogatás összege és létszámkihatása támogatás-típusonként	202
8. táblázat: A feleslegessé vált létszám újra-elhelyez- kedését segítő OFA-projektek jellemzői	202
9. táblázat: Különbségek a válságkezelést célzó rövidí- tett munkaidő magyar és német szabályozásában	208
10. táblázat: Jogosultsági feltételek az aktív korúak pénzbeli ellátásaihoz	210
11. táblázat: Aktív korúakat érintő ellátásokra joga- sultak, illetve közcélú foglalkoztatásban résztve- vők (fő), országos adatok, 2009. első félév	211
12. táblázat: Rendszeres szociális segélyben része- sülők létszáma, illetve ellátásuk költsége, 2009. július	211
13. táblázat: Rendelkezésre állási támogatásban ré- szesülők létszáma, illetve ellátásuk költsége, 2009. július	212
14. táblázat: Közcélú munkában foglalkoztatottak létszáma, illetve ennek költsége, 2009	212
15. táblázat: A Start-kártyacsalád keretében 2009. július 1-től nyújtott munkáltatói kedvezmények	214
16. táblázat: A Start-kártyacsaládhoz kapcsolódó járulékkezdményen foglalkoztatottak számá- nak változása	215
17. táblázat: A 2009. január 1. és június 30. között kiváltott Start-plusz kártyával foglalkoztatottak összetétele nem és életkor szerint (fő)	216
18. táblázat: A 2009. január 1. és június 30. között kiváltott Start-extra kártyával foglalkoztatottak összetétele nem és életkor és iskolai végzettség szerint (fő)	217

STATISZTIKA

1.1. táblázat: Alapvető gazdasági mutatók	227
2.1. táblázat: Népeség	229
2.2. táblázat: A népesség száma főbb korcsoportok szerint, ezer fő	229
2.3. táblázat: A férfi népességszám alakulása főbb korcsoportok szerint, ezer fő	231
2.4. táblázat: A női népességszám alakulása főbb korcsoportok szerint, ezer fő	231
3.1. táblázat: A 15 éves és idősebb népesség gazda- sági aktivitása	232
3.2. táblázat: A 15 éves és idősebb férfiak gazdasági aktivitása	233
3.3. táblázat: A 15 éves és idősebb nők gazdasági aktivitása	234
3.4. táblázat: A 15 éves és idősebb népesség gazda- sági aktivitása, százalék	235
3.5. táblázat: A 15 éves és idősebb férfiak gazdasági aktivitása, százalék	236
3.6. táblázat: A 15 éves és idősebb nők gazdasági aktivitása, százalék	237
3.7. táblázat: A 15–64 éves népesség létszáma mun- kapiaci kategóriánkénti önbesorolása szerint	238
3.8. táblázat: A 15–64 éves népesség létszáma mun- kapiaci kategóriánkénti önbesorolása szerint	239
4.1. táblázat: Összes foglalkoztatott	240
4.2. táblázat: Összes foglalkoztatott nemek szerint	241
4.3. táblázat: A foglalkoztatottak kor szerinti meg- oszlása, férfiak, százalék	242
4.4. táblázat: A foglalkoztatottak kor szerinti meg- oszlása, nők, százalék	242
4.5. táblázat: A foglalkoztatottak iskolai végzettség szerinti megoszlása, férfiak, százalék	243
4.6. táblázat: A foglalkoztatottak iskolai végzettség szerinti megoszlása, nők, százalék	243
4.7. táblázat: A foglalkoztatottak száma foglalkozá- si viszony szerint, ezer fő	244
4.8. táblázat: A foglalkoztatottak megoszlása fog- lalkozási viszony szerint, százalék	244
4.9. táblázat: Az alkalmazásban állók megoszlása ágazatok szerint, százalék	245
4.10. táblázat: Az alkalmazásban állók megoszlása ágazatok szerint, férfiak, százalék	245
4.11. táblázat: Az alkalmazásban állók megoszlása ágazatok szerint, nők, százalék	246
4.12. táblázat: A munkahelyükön 0–6 hónapja dol- gozók aránya	246
4.13. táblázat: A vállalati szférában alkalmazottak megoszlása vállalatméret szerint, százalék	246
4.14. táblázat: A vállalati szférában alkalmazottak megoszlása a külföldi tulajdonhányad szerint, szá- zalék	247
4.15. táblázat: 15–74 éves népesség foglalkoztatási rátája, férfiak, százalék	248

4.16. táblázat: 15–74 éves népesség foglalkoztatási rátája, nők, százalék	248
4.17. táblázat: 15–64 évesek foglalkoztatási rátája iskolai végzettségek szerint, férfiak, százalék	249
4.18. táblázat: 15–64 évesek foglalkoztatási rátája iskolai végzettségek szerint, nők, százalék	250
5.1. táblázat: A munkanélküliségi ráta alakulása kor és nem szerint, és a tartósan munkanélküliek aránya, százalék	251
5.2. táblázat: Munkanélküli ráta az iskolai végzettség szerint, férfiak	252
5.3. táblázat: A munkanélküliek iskolai végzettség szerinti megoszlása, férfiak	252
5.4. táblázat: Munkanélküli ráta az iskolai végzettség szerint, nők	253
5.5. táblázat: A munkanélküliek iskolai végzettség szerinti megoszlása, nők	253
5.6. táblázat: A munkanélküliek száma a munkakeresés hossza szerint, ezer fő	255
5.7. táblázat: A regisztrált munkanélküliek és a MEF munkanélküliség alakulása	257
5.8. táblázat: A regisztrált munkanélküliek megoszlása iskolai végzettség szerint, éves átlag, százalék	258
5.9. táblázat: A regisztrált munkanélküli pályakezdekők megoszlása iskolai végzettség szerint, éves átlag, százalék	258
5.10. táblázat: A regisztrált munkanélküliek megoszlása a Munkaerő-felvételben megfigyelt gazdasági aktivitás szerint, százalék	259
5.11. táblázat: Az FSzH nyilvántartás főbb adatai, éves átlag, ezer fő ill. százalék	260
5.12. táblázat: A munkanélküli nyilvántartásba belépők száma, ezer fő, havi átlagok	261
5.13. táblázat: Segélyezés és munkapiaci programok	262
5.14. táblázat: A regisztrált munkanélküliek közül támogatott és nem támogatott munkahelyeken elhelyezkedők száma	262
5.15. táblázat: A regisztrált munkanélküliek, a munkanélküli ellátásban, jövedelempótló támogatásban valamint rendszeres szociális segélyben részesülők megoszlása iskolai végzettség szerint	263
5.16. táblázat: Az aktív eszközökből kikerülők elhelyezkedési arányai	264
5.17. táblázat: Munkanélküli/álláskeresési/vállalkozói járadékból kilépők	264
5.18. táblázat: A munkapiaci képzésben résztvevők érintett létszáma	265
5.19. táblázat: A 2008. évben befejezett programokból kikerülők elhelyezkedési arányai nem, kor és iskolai végzettség szerint, százalék	265
5.20. táblázat: A képzésben résztvevő munkaviszonyban nem állók számának megoszlása a képzés típusa szerint, az éves átlag megoszlása, %	266
5.21. táblázat: A munkapiaci képzésbe belépő munkaviszonnyal nem rendelkezők száma és megoszlása korcsoport és iskolai végzettség szerint	266
6.1. táblázat: Nominális és reálkereset	267
6.2. táblázat: Bruttó átlagkereseti arányok nemzetgazdasági ágak szerint	268
6.3. táblázat: Regresszióval kiigazított kereseti különbségek	268
6.4. táblázat: Az alacsony keresetű dolgozók százalékos aránya nemek, korcsoport, iskolai végzettség és ágak szerint	269
7.1. táblázat: Az egyes oktatási fokozatokból nappali tagozaton kilépők száma	272
7.2. táblázat: Az egyes oktatási fokozatokba nappali tagozaton belépők száma	273
7.3. táblázat: Az egyes oktatási fokozatokban nappali tagozaton tanulók száma	274
7.4. táblázat: Az egyes oktatási fokozatokban nem nappali tagozaton tanulók száma	274
7.5. táblázat: Az egyetemi, főiskolai továbbtanulásra jelentkezők létszámának alakulása, nappali tagozat	275
8.1. táblázat: Bejelentett álláshelyek	276
8.2. táblázat: Létszámnövelést illetve -csökkenést tervező vállalatok aránya	277
9.1. táblázat: Regionális különbségek: foglalkoztatási ráta	278
9.2. táblázat: Regionális különbségek: munkanélküliségi ráta a Munkaerő-felmérés szerint	279
9.3. táblázat: Regionális különbségek: A regisztrált munkanélküliek aránya az aktív népességben	280
9.4. táblázat: Regisztrált munkanélküliségi ráta meggyenként, éves átlag, százalék	281
9.5. táblázat: Regionális különbségek: keresetek	282
9.6. táblázat: Regresszióval kiigazított kereseti különbségek	282
9.7. táblázat: Regionális különbségek: bruttó hazai termék	283
9.8. táblázat: Ingázás	283
10.1. táblázat: Sztrájkok	284
10.2. táblázat: Központi bérmegállapodások	284
10.3. táblázat: Minimálbér, garantált bérminimum ...	285
10.4. táblázat: Egy munkáltatóra kiterjedő hatályú kollektív szerződések állománya a versenyszférában, ágazatonként (1998–2008)	286
10.5. táblázat: Egy intézményre kiterjedő hatályú kollektív szerződések állománya a költségvetési szektorban, ágazatonként (1998–2008)	287
10.6. táblázat: Munkaadói szervezetek által kötött hatályos kollektív szerződések (2009. október)	288
10.7. táblázat: Több munkáltatóra kiterjedő hatályú kollektív szerződések állománya a versenyszférában, ágazatonként (1998–2008)	289

10.8. táblázat: Több intézményre kiterjedő hatályú kollektív szerződések állománya a költségvetési szektorban, ágazatonként (1998–2008)	290	11.7. táblázat: Új rokkantsági nyugdíjmegállapítások és az új öregségi nyugdíjmegállapítások részletes létszám adatai	302
10.9. táblázat: Kollektív szerződés típusok lefedettsége és a kiterjesztés hatása ágazatonként (% , 2001)	290	11.8. táblázat: Nyugdíjkorhatár, férfiak	303
10.10. táblázat: Kollektív szerződés típusok lefedettsége és a kiterjesztés hatása ágazatonként (% , 2003)	291	11.9. táblázat: Nyugdíjkorhatár, nők	304
10.11. táblázat: Kollektív szerződés típusok lefedettsége és a kiterjesztés hatása ágazatonként (% , 2005)	291	12.1. táblázat: A 15–64 éves népesség foglalkoztatási aránya és munkanélküliségi rátája nemeként az EU-15, valamint az EU-25 országaiban, 2008	305
10.12. táblázat: Kollektív szerződés típusok lefedettsége és a kiterjesztés hatása ágazatonként (% , 2007)	292	12.2. táblázat: A foglalkoztatottak összetétele, 2008	306
10.13. táblázat: Vállalati bérmegállapodások száma, az érintett vállalatok száma és munkavállalók létszáma (1998–2008)	293	ÁBRÁK	
10.14. táblázat: Több munkáltatóra érvényes bérmegállapodások száma, az érintett vállalatok száma és munkavállalók érintett létszáma (1998–2008)	294	MUNKAPIAC	
10.15. táblázat: Szakszervezeti szervezettség ágazatok és nemek szerint (2001–2009, %)	295	1. ábra: A reál GDP növekedésének üteme a visegrádi országokban	17
10.16. táblázat: Szakszervezeti szervezettség korcsoportok és nemek szerint (2001–2009, %)	295	2. ábra: Makrogazdasági mutatók alakulása Magyarországon 2001–2009	18
10.17. táblázat: Szakszervezeti szervezettség foglalkozási főcsoportok és nemek szerint (2001–2009, %)	296	3. ábra: A foglalkoztatási arányok a visegrádi országokban, 15–64 éves népesség	19
10.18. táblázat: A szakszervezetek munkahelyi jelenléte ágazatok és nemek szerint (2001–2009, %)	296	4. ábra: A munkapiac főbb mutatóinak alakulása negyedévenként, 1999–2009	19
10.19. táblázat: Kollektív szerződéses lefedettség ágazatok és nemek szerint a Munkaerő-felvétel alapján (2004–2009, %)	297	5. ábra: A foglalkoztatásból kilépő 15–64 évesek aránya a foglalkoztatottak bázisidőszaki számához viszonyítva	20
10.20. táblázat: Az üzemi (közalkalmazotti) tanács munkahelyi jelenléte ágazatok és nemek szerint az 50 főnél nagyobb munkahelyeken (Az igennel válaszolók aránya, 2001–2009)	298	6. ábra: A reálkibocsátás negyedéves alakulása egyes ágazatokban, 2006–2009	21
11.1. táblázat: Gyermekek után járó támogatások	299	7. ábra: Foglalkoztatás változása a főbb ágazatcsoportokban (2005 első negyedév = 100)	22
11.2. táblázat: Munkanélküliség esetén járó támogatások és az átlagbér	299	8. ábra: Támogatott és nem támogatott bejelentett álláshelyek száma	23
11.3. táblázat: Saját jogú nyugellátásban részesülők létszáma és a teljes ellátásuk átlagösszegei az év januárjában	300	9. ábra: Bruttó reálbér az állami és magánszférában, 2005–2009	24
11.4. táblázat: Egészségkárosodott személyek szociális járadékaiban részesülők létszáma és a teljes ellátásuk emelés utáni átlagösszegei az év januárjában	300	10. ábra: A részmunkaidőben foglalkoztatottak aránya. 2005–2009	24
11.5. táblázat: Rokkantsági járadékban részesülők létszáma és a teljes ellátásuk emelés utáni átlagösszegei az év januárjában	300	11. ábra: A minimálbér és a garantált bérminimum reálértéke, 1997–2009	28
11.6. táblázat: A nyugdíjba vonulás korcentrumsa és a nyugdíjazottak létszáma, 2001–2008	301	12. ábra: Az adóék a minimálbér és a feldolgozóipari munkások átlagkeresete között, 2008–2009	29
		13. ábra: A magyarországi népesség korfája	30
		14. ábra: A nem dolgozók egyes (részben átfedő) alcsoportjainak aránya a 15–64 éves népességen belül 2000 után, negyedévente	34
		15. ábra: A munkanélküli-ellátórendszer hatókörre és a kapcsolattartás intenzitása 2005-ben és 2008-ban a visegrádi országokban a 15–64 éves nem dolgozók esetében	35
		16. ábra: A munkanélküliségből foglalkoztatásba és inaktivitásba lépők aránya a korábbi időszak munkanélküli-állományához viszonyítva; negyedévenként, 15–64 éves férfiak, 1999–2009	37
		17. ábra: Az új munkanélküliek képzettség szerinti összetétele, 2005–2009	38
		18. ábra: Az álláskeresőket regiszterébe belépő összes munkanélküli iskolai végzettség szerinti megoszlása havonta	38

19. ábra: Az álláskeresőök regiszterébe belépő pályakezdő munkanélküliek iskolai végzettség szerinti megoszlása havonta	39	3.2. ábra: 15–59 éves férfiak megoszlása munkapiaci részvétel szerint	236
KÖZELKÉP		3.3. ábra: 15–54 éves nők megoszlása munkapiaci részvétel szerint	237
1.1. ábra: Megfigyelhető munkapiaci különbségek típusai	48	4.1. ábra: Összes foglalkoztatott	240
4.1. ábra: A roma tanulók iskolák közötti szegregációja Magyarország városaiban, 2006-ban	106	4.2. ábra: Összes foglalkoztatott nemek szerint	241
4.2. ábra: Hátrányos helyzet szerinti iskolai szegregáció Magyarország városaiban, 2006-ban (szegregációs indexek osztályközös értékei)	106	4.3. ábra: A vállalati szférában alkalmazottak megoszlása vállalatméret és külföldi tulajdonhányad szerint	247
4.3. ábra: A roma tanulók iskolák közötti szegregációja Magyarország kistérségeiben 2006-ban (szegregációs indexek osztályközös értékei)	107	4.4. ábra: Foglalkoztatás-életkor profilok, 15–64 éves férfiak	249
4.4. ábra: Hátrányos helyzet szerinti iskolai szegregáció Magyarország kistérségeiben 2006-ban (szegregációs indexek osztályközös értékei)	108	4.5. ábra: Foglalkoztatás-életkor profilok, 15–64 éves nők	250
4.5. ábra: Az iskolai telephelyek számának összefüggése a körzeti iskolájuktól különböző iskolába járó tanulók arányával	109	5.1. ábra: A munkanélküliségi ráta nemek szerint	251
4.6. ábra: Etnikai szegregáció Magyarország általános iskolái között, 1980–2006	114	5.2. ábra: A különböző munkapiaci állományok közötti negyedéves áramlások intenzitásának alakulása a 15–74 éves népességben	254
4.7. ábra: A roma tanulók aránya Magyarország általános iskoláiban, 1980–2006	115	5.3. ábra: Munkanélküliség-életkor profilok, 15–64 éves férfiak	256
5.1. ábra: Az álláskeresők során diszkriminációt érzékelő romák aránya (százalék)	120	5.4. ábra: Munkanélküliség-életkor profilok, 15–64 éves nők	256
6.1. ábra: A foglalkoztatottak százalékos aránya a romák körében korcsoport és iskolai végzettség szerint, 1984, 1989, 1993, 2003	135	5.5. ábra: A regisztráltak és a MEF szerinti munkanélküli ráták	257
6.2. ábra: Az 1984-ben 20–39 éves generáció foglalkozási életpályája 1984 és 2003 között	136	5.6. ábra: A munkanélküli nyilvántartásba belépők száma, ezer fő	261
6.3. ábra: A mindenkor 15–49 éves roma népesség foglalkoztatási helyzete 1984 és 2003 között	145	6.1. ábra: Bruttó és nettó reálkereset éves változása ...	267
6.4. ábra: Az alacsony iskolázottságú (legfeljebb nyolc osztályt végzett), 15–49 éves népesség foglalkoztatási helyzete Magyarországon 1993 és 2003 között (a referencianépesség nem tartalmazza a korai nyugdíjazottakat és a nappali tagozatos tanulókat)	147	6.2. ábra: Az alacsony keresetű dolgozók aránya nemek szerint, százalék	269
7.1. ábra: A teljes és megfigyelhető tulajdonságok által nem megmagyarázott bérkülönbség Magyarországon, 1986–2003	153	6.3. ábra: A bruttó átlagkeresetek differenciáltsága ...	270
7.2. ábra: Az iparági koncentráció változása, 1989–1998	154	6.4. ábra: Életkor-kereseti profilok iskolai végzettség szerint 1998-ban, 2008-ban, férfiak-nők	270
STATISZTIKA		6.5. ábra: A bruttó reálkeresetek logaritmusának eloszlása	271
1.1. ábra: Alapvető gazdasági mutatók	227	7.1. ábra: A nappali tagozaton tanulók a megfelelő korú népesség arányában	272
1.2. ábra: GDP éves idősora	228	7.2. ábra: Belépők és kilépők az egyes oktatási fokozatokban	273
1.3. ábra: Foglalkoztatási ráta, 15–74 évesek	228	8.1. ábra: A bejelentett álláshelyek és a regisztrált munkanélküliek számának alakulása	276
2.1. ábra: Magyarország népességének korösszetétele, 1980, 2009	230	8.2. ábra: Létszámcsökkentést és létszámnövekedést tervező vállalatok aránya	277
3.1. ábra: 15–59 éves férfiak és 15–54 éves nők megoszlása munkapiaci részvétel szerint	235	9.1. ábra: Regionális különbségek: foglalkoztatási ráta, keresetek és bruttó hazai termék a tervezési statisztikai régiókban	278
		9.2. ábra: Regionális különbségek: munkanélküliségi ráta a Munkaerő-felmérés szerint a tervezési statisztikai régiókban	279
		9.3. ábra: Regionális különbségek: regisztrált munkanélküliségi ráta a tervezési statisztikai régiókban	280
		9.4. ábra: Regisztrált megyei munkanélküliségi ráták átlagai, 2006	281